

**UNIVERZITA KARLOVA**

**Právnická fakulta**

Mgr. David Ptáček

**Okamžité zrušení pracovního poměru**

*Immediate termination of the employment relationship*

Rigorózní práce

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Jakub Tomšej, Ph.D.

Tematický okruh: Pracovní právo

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 20.7.2021

Prohlašuji, že jsem předkládanou rigorózní práci vypracoval samostatně, že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 276 542 znaků včetně mezer.

---

Mgr. David Ptáček

V Praze dne 20.7.2021

Na tomto místě bych rád poděkoval JUDr. Jakubovi Tomšejovi, Ph.D. za jeho odborné vedení mé diplomové práce, bleskurychlé reakce na zprávy, jakož i za cenné rady a podněty ohledně jejího obsahu. Poděkování patří rovněž mé rodině, zejména mým rodičům, kteří mě podporovali v rámci celého studia a stejně tak i při psaní této práce.

# Obsah

Úvod .....	3
<b>1 Pracovní poměr .....</b>	<b>5</b>
1.1 Způsoby vzniku pracovního poměru.....	7
1.2 Způsoby skončení pracovního poměru .....	8
<b>2 Právní úprava okamžitého zrušení pracovního poměru obecně .....</b>	<b>10</b>
2.1 Podstatné náležitosti okamžitého zrušení pracovního poměru .....	11
2.2 Doručení okamžitého zrušení pracovního poměru druhé straně pracovního poměru .....	18
2.3 Dodržení prekluzivních lhůt.....	19
2.4 Okamžik, kdy se zaměstnavatel nebo zaměstnanec dozví o důvodech pro okamžité zrušení pracovního poměru .....	22
2.5 Okamžité zrušení pracovního poměru za trvání zkušební doby a okamžité zrušení pracovního poměru založeného jmenováním.....	26
<b>3 Právní úprava okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele .....</b>	<b>28</b>
3.1 Podmínka výjimečnosti.....	28
3.2 Odsouzení zaměstnance k nepodmíněnému trestu odnětí svobody .....	30
3.3 Porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem .....	32
3.3.1 Intenzita jednání zaměstnance .....	37
3.4 Zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru.....	42
3.5 Projednání okamžitého zrušení pracovního poměru s odborovou organizací ..	43
<b>4 Právní úprava okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem.....</b>	<b>47</b>
4.1 Zaměstnanec není zdravotně způsobilý k výkonu práce.....	48
4.2 Zaměstnavatel je v prodlení s placením mzdy, platu, náhrady mzdy nebo platu nebo jejich části .....	53
4.2.1 Splatnost mzdy, platu nebo jejich náhrady .....	54
4.2.2 Neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru přes formální splnění podmínek ust. § 56 odst. 1) písm. b) zákoníku práce .....	56
4.2.3 Rozpor okamžitého zrušení pracovního poměru s dobrými mravy a zjevné zneužití práva.....	58
4.3 Náhrada mzdy nebo platu po okamžitém zrušení pracovního poměru .....	61
<b>5 Doručování okamžitého zrušení pracovního poměru.....</b>	<b>61</b>
5.1 Neplatnost, neexistence či zdánlivost okamžitého zrušení pracovního poměru v návaznosti na jeho doručování.....	62
5.2 Způsoby doručení okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem	63
5.2.1 Doručení okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnanci na pracovišti.....	70
5.2.2 Doručování okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnanci, kdekoliv bude zastížen.....	74
5.2.3 Doručování okamžitého zrušení pracovního poměru prostřednictvím provozovatele poštovních služeb .....	75
5.2.4 Okolnosti vylučující doručení okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnanci.....	84
5.2.5 Doručování okamžitého zrušení pracovního poměru prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací.....	90

5.2.6	Doručování okamžitého zrušení pracovního poměru prostřednictvím datové schránky .....	92
5.3	Doručení okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem .....	93
<b>6</b>	<b>Neplatné okamžité zrušení pracovního poměru .....</b>	<b>98</b>
6.1	Postup v případě neplatného okamžitého zrušení pracovního poměru .....	101
6.1.1	Postup ze strany zaměstnance .....	103
6.1.2	Postup ze strany zaměstnavatele .....	106
6.2	Souběh více právních jednání, které vedou k rozvázání pracovního poměru .....	110
<b>7</b>	<b>Závěr .....</b>	<b>113</b>
	<b>Seznam používaných zkratk .....</b>	<b>118</b>
	<b>Seznam použitých zdrojů .....</b>	<b>119</b>
	<b>Abstrakt .....</b>	<b>131</b>

## Úvod

Za první až třetí čtvrtletí roku 2020 zaznamenal Český statistický úřad průměrně 3976,2 tis. zaměstnaných osob v České republice.<sup>1</sup> Výkon práce v pracovním poměru je proto jedním z nejběžnějších způsobů zajištění příjmu na našem území. Spolu se vznikem a trváním pracovního poměru jde v ruku v ruce jeho skončení. Tématem mé práce je okamžité zrušení pracovního poměru. Jedná se o krajní způsob skončení pracovního poměru, který zákoník práce obsahuje pro situace, kdy nelze na zaměstnanci nebo zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby pokračovali v pracovním poměru. Vzhledem k tomu, že je téma okamžitého zrušení pracovního poměru častým předmětem právních sporů, vztahuje se k tématu mnoho soudních rozhodnutí. Bez jejich znalosti nelze téma okamžitého zrušení pracovního poměru uspokojivým způsobem popsat. Při psaní práce proto budu vycházet zejména z bohaté judikatury Nejvyššího soudu, a to z aktuálních i starších rozhodnutí.

Od 30.7.2020 je účinná novela zákoníku práce učiněná zákonem č. 285/2020 Sb. Uvedená novela mimo jiné přinesla dlouho očekávané změny v právní úpravě doručování v pracovněprávních vztazích. Téma práce jsem proto zpracoval právě se zaměřím na doručování okamžitého zrušení pracovního poměru.

Pracovní právo se zabývá třemi oblastmi. Jde o individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a zaměstnanost. Vzhledem ke zvolenému tématu se budu pohybovat převážně v rovině individuálního pracovního práva, které je chápáno jako „*soubor právních vztahů, v nichž pracovní sílu fyzické osoby užívá za odměnu jiný subjekt – zaměstnavatel*“<sup>2</sup>.

V první kapitole této práce obecně pojednám o pracovním poměru, resp. o podmínkách a způsobech jeho vzniku a skončení.

V druhé kapitole se budu zabývat obecnou úpravou okamžitého zrušení pracovního poměru, jinými slovy právní úpravou společnou okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance i zaměstnavatele. Tématy proto budou podstatné náležitosti okamžitého zrušení pracovního poměru, prekluzivní lhůty spojené s okamžitým zrušením

---

<sup>1</sup> ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Počet zaměstnanců – fyzické osoby [cit. 18.4.2021]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/evidencni-pocet-zamestnancu-a-jejich-mzdy-4-ctvrtleti-2020>

<sup>2</sup> BĚLINA Miroslav a PICHRT Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, s. 3.

pracovního poměru, okamžik, ke kterému se zaměstnavatel nebo zaměstnanec dozví o důvodech pro okamžité zrušení pracovního poměru nebo souvislosti okamžitého zrušení pracovního poměru a zkušební doby nebo pracovního poměru založeného jmenováním. V třetí kapitole pojednám o právní úpravě okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Zaměřím se na podmínku výjimečnosti spojenou s okamžitým zrušením, důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele s přihlédnutím k intenzitě porušení povinností ze strany zaměstnavatele tak, jak ji vykládá judikatura Nejvyššího soudu, úpravu zákazu okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a povinnost zaměstnavatele projednat okamžité zrušení s odborovou organizací.

Ve čtvrté kapitole navážu na předchozí kapitolu a budu se zabývat právní úpravou okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance. Konkrétně se zaměřím na důvody okamžitého zrušení pracovního poměru, kterými jsou zdravotní nezpůsobilost zaměstnance konat práci a prodlení zaměstnavatele s plněním mzdových nároků zaměstnance. Dále se budu zabývat problematikou rozporu okamžitého zrušení pracovního poměru s dobrými mravy, resp. zjevným zneužitím práva s ohledem na judikaturu Nejvyššího soudu a názory odborné veřejnosti.

V páté kapitole se budu zabývat právní úpravou doručování okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance i zaměstnavatele. Vzhledem k novelizované právní úpravě doručování písemností v pracovněprávních vztazích se jedná o aktuální téma, kterému budu věnovat více prostoru v porovnání s ostatními kapitolami. Zaměřím se na jednotlivé způsoby doručování okamžitého zrušení pracovního poměru a následky, které s sebou doručování přináší.

V závěrečné kapitole této práce se budu zabývat problematikou neplatného okamžitého zrušení pracovního poměru a jeho důsledků. Zejména se zaměřím na konkrétní postup, který může zvolit účastník pracovněprávního vztahu v případě, že obdrží okamžité zrušení pracovního poměru, které považuje za neplatné nebo zdánlivé.

Tato práce vychází z právního stavu k 5.7.2021.

# 1 Pracovní poměr

Institut pracovního poměru reaguje na potřebu právně upravit vztahy vznikající mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Jedná se o základní rámec vymezující práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance. Pracovním poměrem se rozumí „*smluvní a závazkový vztah, v jehož rámci se jeden účastník (zaměstnanec) zavazuje pro druhého účastníka (zaměstnavatele) vykonávat práci za mzdu*“.<sup>3</sup>

Citovanou definici si dovolím doplnit o bližší vymezení práce, neboť se jedná o tzv. závislou práci. Pojem závislé práce a podmínky, za kterých musí být závislá práce vykonávána, vymezuje ust. § 2 zákoníku práce. Závislá práce je charakterizována těmito čtyřmi znaky:

- vztah podřízenosti zaměstnance vůči zaměstnavateli, a naopak nadřízenosti zaměstnavatele vůči zaměstnanci,
- výkon práce dle pokynů zaměstnavatele,
- osobní výkon práce zaměstnancem,
- výkon práce jménem zaměstnavatele.

Ač současná legální definice závislé práce jednoznačně rozlišuje znaky závislé práce a podmínky jejího výkonu, je dle judikatury NSS nutné v rámci posouzení znaků určujících vznik závislé činnosti přihlížet i k dalším skutečnostem, jako je odměna za práci či její příslib<sup>4</sup>, nebo dlouhodobost či soustavnost vykonávané práce.<sup>5</sup>

Ne každý výkon práce je bez dalšího závislou prací. Právní řád zná a respektuje soukromoprávní úpravu výkonu práce na základě vícero smluvních typů, např. prostřednictvím smlouvy o dílo, smlouvy o příkazu nebo smlouvy o přepravě. Pro stanovení, zdali se v konkrétním případě jedná o závislou práci, je třeba kumulativní naplnění všech výše uvedených znaků, pakliže jeden ze znaků naplněn nebude, nepůjde o závislou práci.<sup>6</sup> Vzhledem ke kogentní úpravě ust. § 2 zákoníku práce bude výkon práce splňující znaky uvedené v ust. § 2 odst. 1) zákoníku práce vždy závislou

---

<sup>3</sup> BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, s. 3.

<sup>4</sup> Rozhodnutí NSS ze dne 13.02.2014, č.j. 6 Ads 46/2013 – 35

<sup>5</sup> Rozhodnutí NSS ze dne 30.7.2014, č.j. 3 Ads 111/2013 – 31

<sup>6</sup> HLOUŠKOVÁ, Pavla. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy, Olomouc: ANAG, [2007]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-252-6, s. 31. Shodně autoři publikace VALENTOVÁ Klára. Zákoník práce: komentář. V Praze: C.H. Beck, 2018. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-534-3, s. 13.



práci, a to bez ohledu na vůli jeho účastníků či na pojmenování právního jednání, na jehož základě bude práce vykonávána. Ust. § 2 odst. 2) zákoníku práce stanoví podmínky, za kterých musí být závislá práce vykonávána, přičemž se nelze od uvedených povinností odchýlit. Jedná se o tyto povinnosti:

- za vykonanou práci náleží zaměstnanci mzda, plat nebo odměna, jinak řečeno závislá práce nelze konat bezúplatně,
- zaměstnanec koná závislou práci na náklady a odpovědnost zaměstnavatele,
- zaměstnanec koná závislou práci v pracovní době a na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

V rámci systematiky spadá pracovní poměr pod kategorii individuálních pracovněprávních vztahů.<sup>7</sup> V rámci individuálních pracovněprávních vztahů je pracovní poměr zařazen mezi základní pracovněprávní vztahy,<sup>8</sup> a to spolu s pracovními vztahy založenými dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.<sup>9</sup>

V souvislosti s pracovním poměrem hovoříme o subjektu, objektu a obsahu pracovního poměru. Subjekty pracovního poměru jsou jeho účastníci, tedy zaměstnanec, který je vždy fyzickou osobou, a zaměstnavatel, který může být osobou fyzickou nebo právnickou. Objektem pracovního poměru je osobní výkon závislé práce za mzdu<sup>10</sup> nebo plat. Obsahem pracovního poměru jsou jednotlivá práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele.<sup>11</sup>

Pracovní poměr lze členit zejména následovně:

- podle doby trvání na pracovní poměr na dobu určitou nebo neurčitou,<sup>12</sup>

---

<sup>7</sup> BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, s. 59.

<sup>8</sup> Tamtéž s. 143

<sup>9</sup> Ust. § 3 Zpr.

<sup>10</sup> BĚLINA, Miroslav a PICHRT, Jan. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8, s. 144.

<sup>11</sup> Tamtéž s. 147

<sup>12</sup> Ust. § 39 Zpr.

- podle místa výkonu práce na pracovní poměr, na jehož základě koná zaměstnanec práci na pracovišti zaměstnavatele a pracovní poměr, na jehož základě koná zaměstnanec práci mimo pracoviště zaměstnavatele,<sup>13</sup>
- podle způsobu vzniku se pracovní poměr dělí na pracovní poměry vzniklé na základě pracovní smlouvy, coby dvoustranného právního jednání a pracovní poměry vzniklé jmenováním, tedy na základě jednostranného právního jednání,<sup>14</sup>
- podle rozvržení pracovní doby lze pracovní poměry dělit na pracovní poměry se stanovenou „týdenní pracovní dobou“<sup>15</sup> a na pracovní poměry s „kratší pracovní dobou“<sup>16</sup>.

## 1.1 Způsoby vzniku pracovního poměru

Pracovní poměr může vzniknout toliko na základě pracovní smlouvy nebo na základě jmenování.<sup>17</sup> Naprostá většina pracovních poměrů vzniká na základě pracovní smlouvy, tedy dvoustranného právního jednání, které splňuje podmínky ust. § 34 zákoníku práce, s tím, že nedodržení těchto podmínek automaticky neznamená, že nedojde ke vzniku pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Podstatná je shoda vůle zaměstnance a zaměstnavatele na podstatných náležitostech pracovní smlouvy, přičemž vůli lze projevit i jinak než písemně, ač platí zákonný požadavek na písemnou formu pracovní smlouvy. Pakliže dojde k uzavření pracovní smlouvy ústně či konkludentně a zaměstnanec začne vykonávat práci pro zaměstnavatele, vzniká mezi oběma účastníky pracovní poměr i přes nedodržení písemné formy pracovní smlouvy.<sup>18</sup> Samotné neuzavření pracovní smlouvy v písemné formě je přestupkem na úseku pracovního poměru. Inspektorát práce je za tento přestupek oprávněn uložit zaměstnavateli pokutu až ve výši 10 000 000 Kč.<sup>19</sup>

---

<sup>13</sup> Ust. § 317 Zpr.

<sup>14</sup> Ust. § 33 Zpr.

<sup>15</sup> Ust. § 79 Zpr.

<sup>16</sup> Ust. § 80 Zpr.

<sup>17</sup> Ust. § 33 Zpr.

<sup>18</sup> PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář. ISBN 978-80-7552-609-0, s. 94.

<sup>19</sup> Ust. § 12 odst. 2) písm. b) zákona o inspekci práce a ust. § 25 odst. 2) písm. b) zákona o inspekci práce

Jmenování je jednostranné právní jednání, které zakládá pracovní poměr vedoucího zaměstnance, což je pro vznik právního vztahu netypické. Vzhledem k tomu, že platí zákaz nucené práce,<sup>20</sup> musí být i jmenování, coby jednostranné právní jednání, podmíněno souhlasem jeho adresáta. Ke jmenování do vedoucí pozice je oprávněn buď přímo zaměstnavatel, pak hovoříme o tzv. vnitřním jmenování, nebo orgán odlišný od osoby zaměstnavatele, pak se jedná o tzv. vnější jmenování.<sup>21</sup> Jmenování je možné pouze v případech taxativně stanovených v ust. § 33 odst. 3) písm. a) až g) zákoníku práce nebo stanoví-li tak zvláštní právní předpis. Jmenování zakládá pracovní poměr výhradně v rámci oblasti státu, příspěvkových organizací, státních podniků nebo státních fondů.<sup>22</sup> Pakliže se jmenováním na vedoucí pracovní místo zakládá pracovní poměr zvláštním právním předpisem, použije se na úpravu pracovního poměru primárně právní úprava tohoto zvláštního právního předpisu, neboť je ve vztahu k zákoníku práce *lex specialis*. Zákoník práce coby *lex generalis* bude možné v takovém případě použít pouze v případě absence právní úpravy ve zvláštním právním předpisu. Jmenování dle zákoníku práce proto přichází v úvahu pouze v případě, kdy jmenování neupravuje zvláštní právní předpis.<sup>23</sup>

## 1.2 Způsoby skončení pracovního poměru

Nelze předpokládat, že bude zaměstnanec celý život vykonávat práci pouze pro jednoho zaměstnavatele. Je zřejmé, že dříve nebo později dojde k odchodu zaměstnance ze zaměstnání, resp. ke skončení pracovního poměru. Většinou se jedná o citelný zásah do života zaměstnance a s ohledem na konkrétní okolnosti, může odchod zaměstnance ve svém důsledku přivodit negativní následky i pro zaměstnavatele. Zákon proto věnuje skončení pracovního poměru bližší pozornost a stanoví práva a povinnosti účastníků pracovního poměru tak, aby nedocházelo ke skončení pracovního poměru nedůvodně či účelově (např. z důvodu šikany zaměstnance), aby byla zaměstnanci kompenzována

---

<sup>20</sup> Čl. 9 odst. 1) LZPS

<sup>21</sup> Např. jmenování do funkce generálního ředitele, coby statutárního orgánu Českého rozhlasu, jmenuje do funkce Rada Českého rozhlasu, viz ust. § 9 odst. 4) zák. č. 484/1991 Sb., o českém rozhlasu.

<sup>22</sup> Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0. Dostupný online na internetové stránce [www.beck-online.cz](http://www.beck-online.cz), s. 197 - 206, bod 15.

<sup>23</sup> Demonstrativní výčet zvláštních právních předpisů upravujících jmenování je uveden v poznámce pod čarou k zákoníku práce č. 16a).

nezaviněná ztráta příjmu a v neposlední řadě i zajištěna ochrana zaměstnavatele před neočekávaným či účelovým odchodem zaměstnance.

Skončení pracovního poměru má za následek zánik pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, přičemž neznamená automaticky zánik všech práv a povinností mezi zmiňovanými účastníky. Typicky skončením pracovního poměru nezaniká „právo na náhradu újmy vzešlé z pracovního poměru“<sup>24</sup> či na saturaci mzdových nároků zaměstnance. Vzhledem k závažnosti skončení pracovního poměru a následků, které s sebou přináší, stanoví zákon taxativně způsoby, kterými lze pracovní poměr skončit. Jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru lze dělit na tři hlavní skupiny a jednu zbytkovou skupiny. Pro přehlednost uvádím jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru do tabulky. V případě skončení pracovního poměru dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době hovoříme o „rozházání“ pracovního poměru.<sup>25</sup>

<b>Právní jednání zaměstnance nebo zaměstnavatele</b>	<b>Právní událost</b>	<b>Úřední rozhodnutí</b>	<b>Další důvody skončení pracovního poměru</b>
Dohoda	Uplynutí doby	Rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu	Fikce rozvázání pracovního poměru dohodou
Výpověď	Smrt zaměstnance	Rozsudek ukládající trest vyhoštění	
Okamžité zrušení pracovního poměru	Smrt zaměstnavatele fyzické osoby	Rozhodnutí o odnětí povolení k zaměstnání v České republice	

<sup>24</sup> Např. právo zaměstnance či třetích osob na náhradu újmy z pracovního úrazu nebo nemoci z povolání či právo zaměstnavatele na náhradu škody dle ust. § 257 Zpr.

<sup>25</sup> Ust. § 48 odst. 1) Zpr.

Zrušení ve zkušební době	Zánik zaměstnavatele právnícké osoby bez právního nástupce		
Odstoupení od pracovní smlouvy			

## 2 Právní úprava okamžitého zrušení pracovního poměru obecně

Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance i ze strany zaměstnavatele je krajním způsobem skončení pracovního poměru. Mimořádnost právního institutu OZPP je dána uvozovací větou obsaženou v ust. § 55 zákoníku práce „*Zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy...*“<sup>26</sup> a následným stručným taxativním výčtem důvodů, pro které zákonodárce umožňuje zaměstnanci či zaměstnavateli pracovní poměr ukončit a rovněž skutečností, že pracovní poměr končí okamžitě, a to z vůle pouze jednoho účastníka pracovního poměru. V obou případech OZPP jde o situace, kdy nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnanec nadále konal práci pro zaměstnavatele, a to ať už z důvodů na straně zaměstnance nebo z důvodů na straně zaměstnavatele.

OZPP je jednostranné právní jednání, jehož účinky, tedy skončení pracovního poměru, nastávají dnem doručení OZPP druhému účastníku pracovního poměru. Po obdržení platného OZPP je pracovní poměr skončen bez dalšího. Neplatnost OZPP může následně vyslovit pouze soud.<sup>27</sup> K obraně před důsledky neplatného OZPP je proto třeba aktivního jednání spočívajícího v podání žaloby o neplatnost OZPP. V případě zdánlivého OZPP pokračuje pracovní poměr bez dalšího, resp. pro pokračování pracovního poměru není nutné soudní rozhodnutí o určení zdánlivosti OZPP. Více se obranou před neplatným či zdánlivým OZPP zabývám v kapitole č. 6 této práce.

<sup>26</sup> Absence pojmu „výjimečně“ v uvozovací větě ust. § 56 zákoníku práce sama o sobě neznamená, že by OZPP ze strany zaměstnance nebylo mimořádným zrušovacím právním jednáním.

<sup>27</sup> Ust. § 72 Zpr.

## 2.1 Podstatné náležitosti okamžitého zrušení pracovního poměru

Podstatné formální i obsahové náležitosti OZPP, jakožto právního jednání, vyplývají z ust. § 60, § 55 a § 56 zákoníku práce a jsou jimi písemná forma, vymezení skutkového stavu a právní kvalifikace. Pro vyvolání účinků obsažených v OZPP je nutné i jeho doručení druhému účastníku pracovního poměru, případně požádání o souhlas odborové organizace.

### Písemná forma

Písemná forma představuje formální náležitost OZPP. Písemnou formou se rozumí požadavek na zachycení projevu vůle v listinné podobě. Nejčastěji se bude jednat o text sepsaný pomocí mechanických prostředků (dokument vyhotovený prostřednictvím výpočetní techniky, zejména počítače), ač účastníkům pracovního poměru samozřejmě nic nebrání sepsat OZPP celé vlastní rukou. Písemná forma právního jednání je zachována i v případě jeho vyhotovení pouze v elektronické verzi.

Nejvyšší soud dlouhodobě dovozuje, že písemná forma právního jednání předpokládá existenci dvou náležitostí.<sup>28</sup> První náležitostí je písemnost, tedy zachycení projevu vůle osoby v textu listiny či elektronického dokumentu. Druhou náležitostí je podpis jednající osoby. Podpis spočívá v uvedení jména a příjmení na konci textu právního jednání.<sup>29</sup> Až podpisem jednající osoby se stává písemný projev platný,<sup>30</sup> neboť „*teprve vlastnoručním podpisem na takové listině potvrzuje žalovaný, že se ztotožňuje s písemným projevem vůle obsaženým v textu*“<sup>31</sup>. Podmínkou platnosti OZPP, je proto i podpis jednající osoby. A contrario pokud bude účastníku pracovního poměru doručeno OZPP postrádající podpis jednající osoby, bude právní jednání pouze zdánlivé, a to pro nedostatek písemné formy.<sup>32</sup> Nedostatek spočívající v absenci písemné formy OZPP nelze zhojit nebo odstranit, neboť zákon možnost konvalidace z hlediska absence právní formy předpokládá pouze u

---

<sup>28</sup> Např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 2. 2001, sp. zn. 25 Cdo 368/99 nebo ze dne 30. 6. 2003, sp. zn. 29 Odo 43/2001 (uveřejněno v Souboru rozhodnutí Nejvyššího soudu, C. H. Beck, ročník 2004 pod zn. C 2035)

<sup>29</sup> ŠVESTKA, Jiří. *Občanský zákoník: komentář*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019-. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-656-6. s. 1300.

<sup>30</sup> Nyní ust. § 561 odst. 1) OZ

<sup>31</sup> Rozhodnutí Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 11. 10. 1995, sp. zn. 14 Co 158/95

<sup>32</sup> Ust. § 60 Zpr.

neplatných, nikoliv nicotných právních jednání.<sup>33</sup> Ke zdánlivému (pozn. neboli nicotnému) OZPP se nepřihlíží, nevyvolává právní následky v něm obsažené bez dalšího. Podpis na OZPP nemusí být úředně ověřen,<sup>34</sup> avšak musí se jednat o vlastnoruční podpis osoby oprávněné ve věci jednat.<sup>35</sup> Elektronické vyhotovení OZPP je nutné opatřit uznávaným elektronickým podpisem.<sup>36</sup>

Je otázka, zdali může být vlastnoruční podpis jednající osoby nahrazen mechanickými prostředky (např. podpisovým razítkem, faksimile nebo reprodukcí podpisu na tiskopise). Autoři publikace *Zákoník práce: komentář*, 3. vydání, vydavatelství C.H. Beck mají za to, že vlastnoruční podpis jednající osoby nemůže být nahrazen mechanickými prostředky (např. podpisovým razítkem nebo reprodukcí vlastnoručního podpisu).<sup>37</sup> Argumentem pro vyloučení možnosti nahradit vlastnoruční podpis mechanickými prostředky je závažnost OZPP a způsobilost přivodit zánik pracovněprávního vztahu, nezřídka na újmu adresáta tohoto právního jednání. Proto je třeba zaručit, že OZPP činí skutečně osoba, která je k němu oprávněna, což zajišťuje právě vlastnoruční podpis.<sup>38</sup> Shodné závěry dovodil Nejvyšší soud ČR ve věci sp. zn. 21 Cdo 682/2018, kdy rozhodl, že „*Nahrazení vlastnoručního podpisu zaměstnavatele na výpovědi z pracovního poměru mechanickými prostředky není přípustné.*“. Ač se jednalo o vlastnoruční podpis výpovědi z pracovního poměru, lze pomocí argumentu a *minori ad maius* vztáhnout závěry citovaného rozhodnutí i na OZPP. Nejvyšší soud ČR vyšel z právního názoru vysloveného v rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 4. 12. 1996, sp. zn. 2 Cdon 833/96, že „*listina obsahující jednostranný právní úkon směřující k rozvázání pracovního poměru musí vždy obsahovat také vlastnoruční podpis účastníka právního vztahu, který pracovní poměr rozvazuje, popřípadě jeho zmocněnce; nevyhovuje-li listina tomuto požadavku, je rozvázání pracovního poměru neplatné*“, přičemž svůj právní závěr opřel o zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, která dle právního názoru Nejvyššího soudu ČR vylučovala použití ust. § 40 odst. 3 zák. č. 40/1964 Sb., občanského

---

<sup>33</sup> Ust. § 582 OZ

<sup>34</sup> Povinnost podepsat OZPP formou úředně ověřeného podpisu není zákonem vyžadována.

<sup>35</sup> U zaměstnavatele coby právnické osoby se bude obvykle jednat o její statutární orgán.

<sup>36</sup> Ust. § 335 odst. 2) a § 337 odst. 2) Zpr.

<sup>37</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0. s. 373

<sup>38</sup> tamtéž

zákoníku.<sup>39</sup> JUDr. Petr Šuk nesouhlasil s rozhodnutím sp. zn. 21 Cdo 682/2018 a zaujal odlišné stanovisko. Dle právního názoru JUDr. Šuka bylo možné vztáhnout ust. § 40 odst. 3 zák. č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku na daný případ a soud se měl zabývat zejména otázkou obvyklosti, jako zákonného předpokladu k právu nahradit podpis mechanickými prostředky. JUDr. Šuk se rovněž pozastavoval nad aplikací zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, resp. nad otázkou, v čem konkrétně spočívá zvýšená ochrana zaměstnance v případě, že bude výpověď podepsána vlastnoručně (např. nečitelným podpisem jednatele) ve srovnání s podpisem učiněným pomocí mechanického prostředku (např. jednoznačně čitelné podpisové razítko jednatele). Vzhledem ke změně právní úpravy je nutné vycházet ze zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, který ovšem převzal ust. § 40 odst. 3) zák. č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku. Nahrazení vlastnoručního podpisu je upraveno v ust. § 561 odst. 1) zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku,<sup>40</sup> přičemž totožně s předchozí právní úpravou stanoví, že je možné nahradit vlastnoruční podpis mechanickými prostředky tam, kde je to obvyklé. Možnost použití ust. § 561 odst. 1) OZ výslovně uvádí i autoři publikace *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání, vydavatelství C.H. Beck.<sup>41</sup>

Osobně se ztotožňuji s odlišným stanoviskem JUDr. Šuka a s jeho závěry, že nelze bez dalšího považovat jednostranné právní jednání podepsané nikoliv vlastnoručně, avšak pomocí mechanického prostředku, za neplatné, resp. v případě OZPP za nicotné. Vzhledem ke znění ust. § 561 odst. 1) občanského zákoníku má soud v případě podání OZPP opatřeného podpisem jednající osoby učiněným mechanickým prostředkem zjišťovat, zdali jde o situaci, kdy je užití mechanického prostředku k podpisu obvyklé. O zdánlivosti takto podepsaného OZPP lze uvažovat až v případě, kdy nebude v dané situaci splněna podmínka obvyklosti. Nejvyšší soud uzavřel, že *„Obvyklost případu je přitom třeba posuzovat objektivně (srov. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 10. 1. 2001 sp. zn. 25 Cdo 176/99), s přihlédnutím k charakteru dotčeného právního úkonu a v pracovněprávních vztazích též s důrazem na zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení*

---

<sup>39</sup> „Písemný právní úkon je platný, je-li podepsán jednající osobou; činí-li právní úkon více osob, nemusí být jejich podpisy na téže listině, ledaže právní předpis stanoví jinak. Podpis může být nahrazen mechanickými prostředky v případech, kdy je to obvyklé. Je-li právní úkon učiněn elektronickými prostředky, může být podepsán elektronicky podle zvláštních předpisů.“

<sup>40</sup> „K platnosti právního jednání učiněného v písemné formě se vyžaduje podpis jednajícího. Podpis může být nahrazen mechanickými prostředky tam, kde je to obvyklé.“

<sup>41</sup> BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0. s. 143



zaměstnance“<sup>42</sup>. Avšak v případě jednostranných právních jednání zaměstnavatele směřujících k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem nelze podle Nejvyššího soudu pro posouzení hlediska obvyklosti vycházet z četnosti používání mechanického podpisu u konkrétního zaměstnavatele. Důvodem je výše uvedená potřeba zaručit, „aby právní úkon směřující k rozvázání pracovního poměru učinila (a podepsala) skutečně ta osoba, která je k němu oprávněna“<sup>43</sup>, neboť je nutné „akcentovat zejména závažnost těchto právních úkonů a jejich způsobilost (schopnost) přivodit zánik základního pracovněprávního vztahu, nezřídka na újmu adresáta tohoto úkonu (zaměstnance)“<sup>44</sup>. Nejvyšší soud proto de facto vyloučil možnost posouzení kritéria obvyklost pro užití mechanického prostředku k podpisu jednající osoby u výpovědi a OZPP ze strany zaměstnavatele. Nesouhlasím s argumentací Nejvyššího soudu, že je nutné zajistit, aby OZPP vždy podepsala skutečně ta osoba, která je k němu oprávněná a považuji ji za nepřiléhavou. V případě použití uznávaného elektronického podpisu osoby jednající za zaměstnavatele při OZPP nebo výpovědi také nelze zaručit, že rozvazovací právní jednání učinila skutečně jednající osoba. Uznávaný elektronický podpis jednající osoby v žádném případě nezaručuje, že podpis provedla právě a jenom osoba uvedená na listině. Z mé zkušeností je naopak zcela běžné, že dokumenty podepisuje elektronickým uznávaným podpisem osoba odlišná od osoby uvedené na podpisu. Přitom je uznávaný elektronický podpis ze zákona dostačující pro platnost právního jednání. Argument spočívající v nutnosti zaručit, že jednostranné právní jednání, který dochází ke skončení pracovněprávního vztahu, činí skutečně osoba, která je k němu oprávněna, proto dle mého názoru neobstojí. Jestliže zákonodárce dává zaměstnavateli právo podepisovat jednostranná zrušovací právní jednání elektronicky, neshledávám důvodné, aby Nejvyšší soud trval na zákazu použití mechanického prostředku k podpisu výpovědi nebo OZPP.

---

<sup>42</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 18.12.2018, sp. zn. 21 Cdo 682/2018

<sup>43</sup> tamtéž

<sup>44</sup> tamtéž

Upozorňuji, že mnou zastávaný právní názor je v rozporu se současnými závěry Nejvyššího soudu<sup>45</sup> ale i části odborné veřejnosti.<sup>46</sup> Ptáček<sup>47</sup> zaujímá stejný názor, jako Nejvyšší soud v rozhodnutí ze dne 18.12.2018, sp. zn. 21 Cdo 682/2018, přičemž argumentaci doplňuje o možnou zneužitelnost mechanického prostředku jakoukoli fyzickou osobou, do jejíž dispozice se mechanický prostředek dostane. Ač se ztotožňuji s uvedeným závěrem ohledně rizika podpisu jednostranného zrušovacího právního jednání jakoukoliv osobou, do jejíž dispozice se mechanický prostředek dostane, nesouhlasím se závěrem, že by měl být mechanický prostředek jednoduše vyloučen z možnosti použití při podpisu výpovědi nebo OZPP. Pokud se skutečně třetí osoba zmocní mechanického prostředku za účelem zfalšování např. OZPP a jeho podpisu, bude se jednat o zdánlivé právní jednání z důvodu absence vůle jednající osoby. Osoba, která je oprávněna za zaměstnavatele jednat v záležitosti OZPP si bude zcela jistě vědoma, zdali OZPP učinila, či nikoliv. Jednoznačné určení platnosti OZPP proto zpravidla nebude představovat problém v případě, že nebude OZPP vyjadřovat vůli jednající osoby. Rovněž mám za to, že lze neoprávněné použití mechanického prostředku za účelem zfalšování jednostranného zrušovacího právního jednání ze strany zaměstnavatele charakterizovat jako trestný čin poškození cizích práv podle ust. § 181 trestního zákoníku. Nepředpokládám proto, že hrozí velké zneužívání možnosti podpisu zrušovacích právních jednání ze strany zaměstnavatele zloajnými zaměstnanci a v případě, že ke zneužití dojde, zná právo způsoby, jak danou situaci řešit a protiprávní jednání postihnout. Ostatně ke zneužití podpisu cizí osoby může dojít i bez použití mechanického prostředku, a to paděláním podpisu, nebo výše zmíněným elektronickým podpisem. Samotná možnost zneužití mechanického prostředku proto není dle mého názoru argumentem pro jeho vyloučení z užití při podpisu výpovědi či OZPP.

---

<sup>45</sup> Viz výše uvedené rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 18.12.2018, sp. zn. 21 Cdo 682/2018

<sup>46</sup> Viz výše uvedený názor autorů publikace BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0 nebo PTÁČEK, Lubomír. K možnosti nahrazení vlastnoručního podpisu zaměstnavatele na výpovědi z pracovního poměru mechanickými prostředky [cit. 24.5.2021] publikováno v Acta Universitatis Carolinae Iuridica č. 2/2021.

<sup>47</sup> PTÁČEK, Lubomír. K možnosti nahrazení vlastnoručního podpisu zaměstnavatele na výpovědi z pracovního poměru mechanickými prostředky [cit. 24.5.2021] publikováno v Acta Universitatis Carolinae Iuridica č. 2/2021.

## Vymezení skutkového stavu a jeho právní kvalifikace

Zaměstnavatele nebo zaměstnanec musí v OZPP „*skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným*“.<sup>48</sup> Vymezení skutkového stavu spočívá v přesném vyličení okolností, které vedly k podání OZPP. Skutkový stav musí být vymezen tak, aby z něj bylo jednoznačně patrné, podle kterého zákonného důvodu dochází ke zrušení pracovního poměru a v čem je naplnění tohoto důvod spatřováno. Skutkové vymezení důvodu k OZPP nelze do budoucna měnit.<sup>49</sup> Skutkové podstaty vedoucí k OZPP jsou uvedeny v ust. § 55 a § 56 zákoníku práce.

Zpravidla nebude obtížné správně skutkově vymezit důvody vedoucí k OZPP podle ust. § 55 odst. 1) písm. a) a ust. § 56 odst. 1) písm. a), písm. b) zákoníku práce. Podkladem pro jejich vymezení jsou jednoznačně definované skutečnosti, jako např. pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok nebo nevyplacení mzdy nebo platu nebo náhrady mzdy nebo platu anebo jakékoli jejich části do 15 dnů po uplynutí období splatnosti.

Jinak tomu bude u důvodu uvedeného v ust. § 55 odst. 1) písm. b) zákoníku práce. Zaměstnavatel má povinnost jednoznačně skutkově vymezit jednání zaměstnance, ve kterém spatřuje porušení povinností zvláště hrubým způsobem. Nestačí pouhý odkaz na zákonné ustanovení s obecným tvrzením, že došlo k porušení povinností zaměstnance zvláště hrubým způsobem. Slovní spojení „zvláště hrubým způsobem“ je neurčitým právním pojmem charakterizujícím intenzitu jednání zaměstnance, resp. intenzitu porušení zaměstnancových povinností. Jedná se o část tzv. právní normy s relativně neurčitou (nebo též abstraktní) hypotézou. Jde o právní normu, jejíž hypotéza není stanovena přímo v právním předpisu, ale která dává prostor soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností.<sup>50</sup> Hypotézou se rozumí „*ta část právní normy, jež stanoví předpoklady, podmínky, za nichž se má realizovat pravidlo chování stanovené v dispozici*“<sup>51</sup>. V komentovaném případě právě ono porušení povinností vyplývající z

---

<sup>48</sup> Ust. § 60 Zpr

<sup>49</sup> HLOUŠKOVÁ, Pavla. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy. Olomouc: ANAG, [2007]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-252-6, s. 134.

<sup>50</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011

<sup>51</sup> BOGUSZAK, Jiří, ČAPEK, Jiří a GERLOCH, Aleš. Teorie práva. 2., přeprac. vyd. Praha: ASPI, 2004. ISBN 8073570300, s. 82-83.

právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem. Stran výkladu důvodu k OZPP podle ust. § 55 odst. 1) písm. b) zákoníku práce odkazují na část 3.3 této práce.

V rozsudku ze dne 17. ledna 2001, sp. zn. 21 Cdo 1899/99 Nejvyšší soud uvedl, že *„Skutečnosti, které byly důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru, přitom není potřebné rozvádět do všech podrobností, neboť pro neurčitost a nesrozumitelnost projevu vůle je okamžité zrušení pracovního poměru neplatné jen tehdy, kdyby se nedalo ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byl pracovní poměr okamžitě zrušen.“*. Je zřejmé, že z hlediska určitosti nebo srozumitelnosti právního jednání není třeba uvádět důvody vedoucí k OZPP až přehnaně detailně z důvodu obav o neplatnost OZPP pro jeho neurčitost nebo nesrozumitelnost. V pochybnostech ohledně obsahu právního jednání (OZPP) se použijí výkladová pravidla obsažená v ust. § 555 až § 558 občanského zákoníku. Na druhou stranu nelze než doporučit vyličení skutkového stavu odůvodňujícího OZPP pečlivě, přesně a dostatečně jednoznačně. Pomocí výkladu totiž není možné nahrazovat vůli, kterou jednající osoba v době právního jednání neprojevila, a to ať už z důvodu, že takovou vůli neměla, nebo ji měla, avšak opomenula ji projevit.<sup>52</sup> Doporučuji vyhnout se obecným formulacím typu „Zaměstnanec nedovoleným způsobem zasahoval do výkonu práce dalších zaměstnanců a tím bránil jim v řádném plnění jejich pracovních povinností.“, „Zaměstnanec porušoval pracovní kázeň i přes upozornění vedoucího zaměstnance.“, „Zaměstnavatel porušoval moje práva.“, „Zaměstnanec neplnil pracovní povinnosti, porušoval pravidla stanovená pracovním řádem a působil zaměstnavateli škodu.“. Namísto obecných formulací je třeba uvést zcela konkrétní vyličení jednání, které je důvodem OZPP. Například, že „Zaměstnanec dne 1.1.2020 odnášel z pracoviště majetek zaměstnavatele, konkrétně kávovar. Zaměstnanec byl při tomto pokusu o krádež majetku zaměstnavatele přistižen vrátným. Později se zaměstnanec přiznal, že již dříve zaměstnavateli odcizil výpočetní techniku v hodnotě zhruba 30 000 Kč.“ nebo „Zaměstnavatel mi k dnešnímu dni nezaplatil mzdu za měsíce květen, červen a červenec roku 2020 v celkové výši 60 000 Kč.“.

---

<sup>52</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 14. 10. 1996, sp. zn. 3 Cdon 946/96

Součástí textu okamžitého zrušení pracovního poměru běžně bývá i právní kvalifikace konkrétního právní důvodu uvedeného v ust. § 55 a 56 Zpr. Právní kvalifikace ovšem není podstatnou náležitostí OZPP. Klíčová je přesná a nezaměnitelná specifikace skutku, v němž strana podávající OZPP spatřuje zákonný důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru, nikoliv právní kvalifikace skutku, resp. jeho subsumpce pod konkrétní skutkovou podstatu dle ust. § 55 nebo 56 zákoníku práce. V rozsudku ze dne 9.2.2006, sp. zn. 21 Cdo 1164/2005 Nejvyšší soud uzavřel, že „*Na posouzení platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru z hlediska ustanovení § 55 zák. práce nemá žádného vlivu ani skutečnost, zda a jakým způsobem konkrétní jednání, v němž spatřuje porušení pracovní kázně, zaměstnavatel v okamžitém zrušení pracovního poměru kvalifikuje z hlediska jednotlivých skutkových podstat uvedených v zákoníku práce, popř. z hlediska porušení jiných povinností, jež měl zaměstnanec.*“<sup>53</sup>. Od právní kvalifikace skutku je však třeba odlišovat volbu způsobu rozvázání pracovního poměru, respektive jasné určení, zdali je pracovní poměr rozvazován výpovědí, nebo OZPP. Způsob rozvázání pracovního poměru musí být jednoznačně specifikovaný, neboť soud nemůže měnit již vyjádřenou vůli účastníka pracovněprávního vztahu, jakým způsobem hodlal ukončit pracovní poměr.<sup>54</sup>

## **2.2 Doručení okamžitého zrušení pracovního poměru druhé straně pracovního poměru**

Účinky OZPP nastávají dnem jeho doručení druhému účastníku pracovního poměru, což vyplývá z jeho obligatorní písemné povahy.<sup>55</sup> OZPP s sebou přináší zcela zásadní zásah do pracovního poměru, neboť jeho doručením druhému účastníku dochází ke skončení pracovního poměru. Zaměstnanec nebo zaměstnavatel by proto měli mít co nejširší možnost se s touto písemností seznámit, což reflektuje podrobná úprava doručování obsažená v ust. § 334 až 337 zákoníku práce. Pokud zaměstnavatel nebo zaměstnanec sice doručí OZPP druhému z účastníků, avšak postupem rozdílným od ust. § 334 až 337

---

<sup>53</sup> Shodně též BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 9788074007590, s. 373.

<sup>54</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 30.09.2020, sp. zn. 21 Cdo 2664/2020

<sup>55</sup> Ust. § 60 Zpr.

zákoníku práce OZPP nevyvolá právní následky.<sup>56</sup> Shodně uzavřel i Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí ze dne 14.11.2017, sp. zn. 21 Cdo 4523/2017, kde uvedl: „*Vyžaduje-li zákon, aby projev vůle došel (byl doručen) druhému účastníku pracovněprávního vztahu předepsaným způsobem, má projev vůle sledované právní následky, jen jestliže byl takový postup dodržen. Kdyby projev vůle byl doručován druhému účastníku odlišným způsobem, jeho právní následky, nestanoví-li zákon jinak, nenastávají, i kdyby se do dispoziční sféry účastníka dostal.*“<sup>57</sup>. Vzhledem k šíři tématu doručování OZPP se touto problematikou podrobně zabývám v kapitole č. 5 této práce.

## 2.3 Dodržení prekluzivních lhůt

S problematikou doručování OZPP je úzce spojena povinnost dodržení zákonných lhůt vztahujících se k OZPP. Zákoník práce stanoví objektivní a subjektivní prekluzivní (pozn. nebo též propadné) lhůty k podání OZPP druhému účastníku pracovněprávního vztahu a objektivní prekluzivní lhůtu k napadení neplatného OZPP u soudu.<sup>58</sup>

Objektivní prekluzivní lhůta k podání OZPP začíná plynout „dnem vzniku důvodu k OZPP“<sup>59</sup> a činí jeden rok, čímž představuje nejzazší mez pro podání OZPP, kterou nelze překročit.<sup>60</sup> Z hlediska určení dne, kterým začíná objektivní lhůta běžet proto „*není významné, kdy se zaměstnavatel o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl; rozhodující z tohoto hlediska je pouze skutečnost, kdy objektivně – nezávisle na úrovni vědomí (znalostí) zaměstnavatele – důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl.*“<sup>61</sup>.

Naproti tomu subjektivní lhůta se váže právě na znalost zaměstnance či zaměstnavatele o důvodu OZPP. Zákoník práce podmiňuje počátek běhu subjektivní prekluzivní lhůty

---

<sup>56</sup> BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 9788074007590, str. 1366.

<sup>57</sup> Obdobně uzavírají autoři publikace HLOUŠKOVÁ, Pavla. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1.2020, 13. aktualizované vydání Olomouc: ANAG. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 9788075542526. s. 527.

<sup>58</sup> Ust. § 330 Zpr.

<sup>59</sup> Ust. § 58 odst. 1) Zpr., resp. „*ode dne, kdy nastala skutečnost, jež může být důvodem pro rozvázání pracovního poměru tímto jednostranným úkonem zaměstnavatele.*“

<sup>60</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu, ze dne 17.8.2016, sp. zn. 21 Cdo 1673/2015

<sup>61</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 8.4.2020, sp. zn. 21 Cdo 4004/2019

slovem „dozvěděl“. Ustálená judikatura Nejvyššího soud ČR vykládá tento pojem ve smyslu skutečně získat vědomost, že se zaměstnanec nebo zaměstnavatel prokazatelně dopustil jednání, které může zakládat důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru.<sup>62</sup> Nestačí proto pouhé podezření ze skutků zakládajících důvod pro OZPP nebo pouhý předpoklad (jakkoliv by byl pravděpodobný), že takový důvod nastane, nebo domněnka, že zaměstnavatel nebo zaměstnanec o důvodu mohl či dokonce musel k určitému datu vědět.<sup>63</sup> Na druhou stranu nelze pojem „dozvědět se“ o důvodu pro OZPP vykládat jako den, ke kterému zaměstnavatel nebo zaměstnanec zjistí, že určité jednání druhého účastníka pracovního poměru je zákonným důvodem OZPP. Subjektivní prekluzivní lhůta trvá 2 měsíce a slouží mimo jiné k tomu, aby mohli účastníci pracovněprávních vztahů provést potřebné šetření a učinit kvalifikovaný závěr, zda se druhá strana skutečně dopustila jednání, které je důvodem pro OZPP a aby se rozhodl, zda k OZPP přistoupí.<sup>64</sup> Podstatou pojmu „dozvědět se“ je proto získání vědomosti o jednání účastníka pracovního poměru, které může vést k OZPP, nikoliv informace o právní kvalifikaci takového jednání. Problematice spojené s otázkou, kdy se zaměstnavatel nebo zaměstnanec dozví o důvodech pro OZPP, se věnuji v části 2.4 této práce.

Běh objektivní i subjektivní prekluzivní lhůty se bude zpravidla překrývat, ač mohou nastat situace, kdy tomu tak nebude, protože obě lhůty začínají běžet i končí na sobě zcela nezávisle. OZPP je platné pouze v případě, že je dáno druhé straně pracovního poměru za současného běhu obou lhůt, neboť *„marným uplynutím jedné z těchto lhůt právo zaměstnavatele skončit se zaměstnancem pracovní poměr z tohoto důvodu zaniká (srov. § 330 zák. práce), i když zaměstnavateli ještě běží i druhá lhůta.“*<sup>65</sup>

### **Běh prekluzivní lhůty**

V rámci právní úpravy před občanským zákoníkem č. 89/2012 Sb., tedy před 1.1.2014 vycházela judikatura Nejvyššího soudu ze závěru, že *„S lhůtou k podání žaloby o neplatnost rozvázání pracovního poměru podle § 72 ZPr je zánik práva při jeho včasné neuplatnění spojen vždy, ať jsou důvody, pro něž nebylo právo uplatněno,*

---

<sup>62</sup> Např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 6.3.2012, sp. zn. 21 Cdo 4837/2010 nebo rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 4. 2020, sp. zn. 21 Cdo 391/2020

<sup>63</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 4. 2020, sp. zn. 21 Cdo 391/2020

<sup>64</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 28.4.2003, sp. zn. 21 Cdo 1881/2002

<sup>65</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 17.8.2016, sp. zn. 21 Cdo 1673/2015

*jakékoliv; na běh této prekluzivní lhůty nemůže mít žádný vliv ani skutečnost, že nositeli práv, který musí být zastoupen opatrovníkem, nebyl tento opatrovník soudem ustanoven. Institut stavení promlčecí lhůty podle § 113 ObčZ nelze analogicky použít na běh prekluzivních lhůt v pracovněprávních vztazích.“<sup>66</sup>. Nejvyšší soud odůvodňoval své závěry absencí úpravy běhu prekluzivní lhůty v pracovněprávních předpisech, jakož i v obecné úpravě uvedené v zákoně č. 40/1964 Sb., občanském zákoníku. Občanský zákoník č. 40/1964 Sb. upravoval pouze běh promlčecí lhůty. Nejvyšší soud vylučoval analogickou aplikaci úpravy běhu promlčecí lhůty na běh prekluzivní lhůty uvedené v ust. § 72 zákoníku práce, neboť „Podstata promlčení je zcela rozdílná od podstaty prekluze a ustanovení upravující promlčení nelze aplikovat na prekluzi, pokud to zákon výslovně nestanoví.“<sup>67</sup>.*

Občanský zákoník č. 82/2012 Sb., který je účinný ode dne 1.1.2014, již obsahuje úpravu běhu prekluzivní lhůty, resp. se pro běh prekluzivní lhůty obdobně použije právní úprava běhu promlčení lhůty.<sup>68</sup> Konkrétně se jedná o ust. § 645 až 652 občanského zákoníku. Na případy OZPP učiněné od 1.1.2014 se proto stran běhu lhůty k podání žaloby na neplatnost OZPP podle ust. § 72 zákoníku práce obdobně aplikují ust. § 645 až 652 občanského zákoníku, což Nejvyšší soud potvrdil v rozhodnutí ze dne 12.6.2018, sp. zn. 21 Cdo 343/2018 nebo v rozhodnutí ze dne 7.4.2020, sp. zn. 21 Cdo 4075/2019. Ke stavení prekluzivní lhůty podle ust. § 72 zákoníku práce proto dochází např. z důvodu duševní choroby, která trvale neumožňuje člověku právně jednat, a to až „do doby ustanovení opatrovníka nebo odpadnutí této duševní choroby“<sup>69</sup> či „v případě trvání vyšší moci, která zaměstnanci nebo zaměstnavateli znemožnila OZPP uplatnit ve lhůtě podle ust. § 72 zákoníku práce“<sup>70</sup>.

---

<sup>66</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 26.2.2016, sp. zn. 21 Cdo 5088/2015, srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 30.6.1998, sp. zn. 3 Cdo 327/96

<sup>67</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 26.2.2016, sp. zn. 21 Cdo 5088/2015

<sup>68</sup> Ust. § 654 odst. 2) OZ.

<sup>69</sup> Ust. § 645 věta první OZ nebo rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 7.4.2020, sp. zn. 21 Cdo 4075/2019

<sup>70</sup> Ust. § 651 OZ nebo rozhodnutí Nejvyššího soudu potvrdil v rozhodnutí ze dne 12.6.2018, sp. zn. 21 Cdo 343/2018



## 2.4 Okamžik, kdy se zaměstnavatel nebo zaměstnanec dozví o důvodech pro okamžité zrušení pracovního poměru

Pokud jde o situaci popsanou v ust. § 55 odst. 1) písm. a) zákoníku práce (pravomocné odsouzení zaměstnance pro spáchání úmyslného trestného činu k nepodmíněnému trestu odnětí svobody), dozví se zaměstnavatel o probíhajícím trestním řízení zpravidla již za jeho trvání z důvodu absence zaměstnance na pracovišti, sdělení od jiných zaměstnanců nebo přímo od orgánů činných v trestním řízení. O pravomocném odsouzení zaměstnance k nepodmíněnému trestu odnětí svobody delším 6 měsíců (nebo 1 roku) se zaměstnavatel spolehlivě dozví až po seznámení se s pravomocným odsuzujícím rozsudkem, případně dnem vyhlášení rozsudku, pakliže je zaměstnavatel přítomný na hlavním líčení a obžalovaný i státní zástupce se vzdají práva na odvolání.

Obtížnější může být určení dne, ke kterému se zaměstnavatel dozvěděl o porušení pracovní povinnosti ze strany zaměstnance zvláště hrubým způsobem, na jehož základě je možné se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr podle ust. § 55 odst. 1) písm. b) zákoníku práce. Dle judikatury Nejvyššího soudu se tak zaměstnavatel dozvídá prostřednictvím vedoucího zaměstnance, který je bezprostředně nebo výše nadřízen zaměstnanci, který porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, a to dnem, kdy tento nadřízený zaměstnanec (nebo v rámci vertikální linie nadřízenosti každý další) „získal vědomost (dozvěděl se), že se zaměstnanec dopustil takového jednání, které může zakládat důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru“<sup>71</sup>. Pakliže je zaměstnavatelem fyzická osoba a jeho zaměstnanci nemají vedoucího zaměstnance, půjde o den, ke kterému se o rozhodné skutečnosti dozví přímo zaměstnavatel. V případě zaměstnavatele právnické osoby je výklad pojmu „dozvědět se“ složitější, a to z důvodu abstraktní povahy právnické osoby, coby organizovaného útvaru, „o kterém zákon stanoví, že má právní osobnost, nebo jehož právní osobnost zákon uzná“<sup>72</sup>. Otázkou, kdy zaměstnavatel coby právnická osoba získá vědomost o určité skutečnosti se Nejvyšší soud zabýval v rozhodnutí ze dne 20.4.2020, sp. zn. 21 Cdo 391/2020. Konkrétně řešil Nejvyšší soud otázku, zdali se zaměstnavatel

---

<sup>71</sup> Rozhodnutí NS ze dne 6.3.2012, sp. zn. 21 Cdo 4837/2010

<sup>72</sup> Ust. § 20 odst. 1) OZ

(pozn. kterým bylo Statutární město Brno) dozvěděl o důvodu, pro který je možno dát výpověď z pracovního poměru pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, z pouhé skutečnosti doručení oznámení Policie ČR o přestupku<sup>73</sup> zaměstnance na podatelnu zaměstnavatele a následně předsedkyni přestupkové komise zaměstnavatele. Nejvyšší soud v rozhodnutí uvedl, že se vědomost právnické osoby primárně odvíjí od vědomosti členů jejího statutárního orgánu. Nicméně může být právnické osobě přičitatelná též vědomost jejich zástupců, nebo jiných osob, jež v dané situaci právnickou osobu nezastupovaly, pakliže by s ohledem na jejich postavení ve struktuře právnické osoby bylo v rozporu s principy spravedlnosti, aby jimi nabyté vědomosti nebyly právnické osobě přičitatelné.<sup>74</sup> Konečně může být právnické osobě přičitatelná rovněž vědomost, kterou má její pověřený zaměstnanec, a to bez ohledu na to, zda zjištěné informace předal statutárnímu orgánu.<sup>75</sup> Nejvyšší soud uzavřel, že pouze z doručení oznámení informace<sup>76</sup> o důvodech pro výpověď z pracovního poměru na podatelnu zaměstnavatele a následně i předsedkyni přestupkové komise nelze dovodit vědomost zaměstnavatele o důvodu pro výpověď z pracovního poměru. Opačný závěr by totiž byl v rozporu s výše uvedenými závěry Nejvyššího soudu ohledně přičitatelnosti vědomosti určitých osob zaměstnavateli coby právnické osobě a rovněž se závěrem, že „vědomost o důvodu, pro nějž je možno ukončit pracovní poměr výpovědí, se přičítá zaměstnavateli pouze tehdy, má-li tuto vědomost (nejméně) bezprostředně nadřízený vedoucí zaměstnanec výpovědním důvodem dotčeného zaměstnance“<sup>77</sup>. Závěry Nejvyššího soudu ohledně vědomosti zaměstnavatele o důvodech pro výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce jsou aplikovatelné i na vědomosti zaměstnavatele o důvodech pro OZPP. Ač to z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 20.4.2020, sp. zn. 21 Cdo 391/2020 explicitně neplyne, mám za to, že by Nejvyšší soud vykládal doručení informací ohledně důvodu

---

<sup>73</sup> Zakládajícího důvod pro výpověď z pracovního poměru.

<sup>74</sup> Nejvyšší soud přitom odkázal na rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 26.4.2016, sp. zn. 22 Cdo 2426/2015 a rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15.11.2017, sp. zn. 29 Cdo 4554/2015

<sup>75</sup> K tomu Nejvyšší soud odkázal na své rozhodnutí ze dne 3.4.2019, sp. zn. 28 Cdo 3934/2018 a shrnul: „Právnické osobě tak lze přičítat k tíži, že specializovaný zaměstnanec nesdělil právně významné skutečnosti členům statutárního orgánu, stejně tak, že jeden ze členů statutárního orgánu podstatně informace nepředal ostatním členům tohoto tělesa, byť se hypoteticky mohou vyskytnout situace, v nichž bude komunikace uvnitř statutárního orgánu z objektivně omluvitelných důvodů narušena, a není zcela vyloučeno, že v takových případech bude možné na důsledky nabytí povědomí o rozhodných skutečnostech toliko jedním ze členů statutárního orgánu, nikoli však většinou, nahlížet odlišně.“

<sup>76</sup> Jednalo se o oznámení Policie ČR o přestupku zaměstnance.

<sup>77</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 4. 2020, sp. zn. 21 Cdo 391/2020

pro OZPP na podatelnu zaměstnavatele pouze jako pouhou domněnku, že zaměstnavatel o důvodu k OZPP mohl či dokonce musel k určitému datu vědět. Pouhá domněnka ovšem nestačí pro učinění závěru, že zaměstnavatel k určitému dni získal vědomosti o jednání zaměstnance odůvodňující OZPP.

Pro úplnost uvádím, že subjektivní prekluzivní lhůta pro podání OZPP ze strany zaměstnavatele nezačne plynout dnem, kdy se o důvodu pro OZPP dozví nadřízený zaměstnanec v případě, kde se zaměstnanec dopustil porušení pracovních povinností společně s nadřízeným zaměstnancem. Prekluzivní subjektivní lhůta začíná zaměstnavateli v uvedeném případě běžet až dnem, kdy se o porušení pracovních povinností zakládajících právo zaměstnavatele na OZPP dozví další nadřízený zaměstnanec. Typicky se bude jednat o zaměstnance, který je nadřízen právě uvedeným dvěma zaměstnancům.<sup>78</sup>

Okamžik, kdy se zaměstnavatel dozví o důvodu k OZPP, bude za následujících situací modifikován.

### **Zaměstnanec poruší povinnost vyplývající z pracovního poměru na území cizího státu**

Zaměstnavatel má obecně právo dát zaměstnanci OZPP nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k OZPP dozvěděl. Zákon obsahuje speciální úpravu pro situaci, kdy zaměstnanec poruší povinnost vyplývající z pracovního poměru nikoliv v České republice, ale v cizině. Zákoník práce pro uvedený případ stanoví zaměstnavateli speciální subjektivní 2měsíční lhůtu, která začíná plynout až dnem návratu zaměstnance z ciziny.<sup>79</sup> Znalost zaměstnavatele o porušení povinnosti ze strany zaměstnance není pro počátek běhu subjektivní lhůty podstatná. Objektivní lhůta plyne ode dne, kdy důvod k OZPP vznikl. Může nastat situace, kdy zaměstnanec poruší povinnost vyplývající z pracovního poměru v zahraničí, ale vrátí se až po roce od tohoto porušení. Vzhledem k tomu, že objektivní prekluzivní lhůta uběhla ještě před návratem zaměstnance ze zahraničí, nemá zaměstnavatel právo dát tomuto zaměstnanci OZPP. Není rozhodné, že ještě nezačala běžet subjektivní prekluzivní lhůta, neboť OZPP je platné pouze v případě, že je dáno druhé straně pracovněprávního vztahu za současného běhu obou lhůt.

---

<sup>78</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 25. 8. 1978, sp. zn. 5 Cz 38/78 nebo rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 27. 3. 2002, sp. zn. 21 Cdo 910/2001

<sup>79</sup> Ust. § 58 odst. 1) Zpr.

### **Opakovaná porušování povinností ze strany zaměstnance**

Pakliže zaměstnanec opakovaně jedná způsobem odůvodňujícím OZPP ze strany zaměstnavatele, běží lhůty k podání OZPP zvlášť pro každé jednání.

V případě důvodu k OZPP spočívajícímu v dlouhodobém neomluveném zameškání práce zaměstnancem počíná zaměstnavateli běžet objektivní prekluzivní lhůta nikoliv ode dne první neomluvené absence, ale ode dne následujícího po posledním zameškání práce. Subjektivní prekluzivní lhůta začíná běžet dnem, kdy se zaměstnavatel o neomluvených absencích zaměstnance představujících důvod pro OZPP dozvěděl. Subjektivní prekluzivní lhůta k podání OZPP ze strany zaměstnavatele proto neskončí dříve než po uplynutí dvou měsíců ode dne následujícího po posledním zameškání práce.<sup>80</sup>

### **Šetření jiného orgánu**

Ust. § 58 odst. 2) zákoníku práce stanoví výjimku z běhu subjektivní prekluzivní lhůty k podání OZPP ze strany zaměstnavatele. Pakliže již počala běžet dvouměsíční subjektivní lhůta podle ust. § 58 odst. 1) zákoníku práce, tedy v případě, že se zaměstnavatel dozvěděl o důvodu pro OZPP, a následně se stane jednání zaměstnance v němž je možné spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci předmětem šetření jiného orgánu, nastupuje nová dvouměsíční subjektivní prekluzivní lhůta k podání OZPP ze strany zaměstnavatele. Tato nová lhůta počíná běžet dnem, kde se zaměstnavatel dověděl o výsledku šetření. Pakliže se zaměstnavatel dozví o důvodu pro OZPP až poté, kdy začal tzv. jiný orgán šetřit jednání zaměstnance, uvedená výjimka se neuplatní a zaměstnavateli běží dvouměsíční subjektivní lhůta k podání OZPP ode dne, kdy se o důvodu pro OZPP dozvěděl.

Jiným orgánem se rozumí orgán, který „*není součástí zaměstnavatele (jeho organizační struktury) a do jehož zákonem založené pravomoci patří posuzování jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci*“<sup>81</sup>. Příkladem se jedná o orgány činné v trestním

---

<sup>80</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR, ze dne 30. 10. 1969, sp. zn. 7 Cz 71/69, nebo rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 27.3.2002, sp. zn. 21 Cdo 910/2001

<sup>81</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15. 12. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3346/2017

řízení, orgány bezpečnosti práce nebo orgán hygienické služby.<sup>82</sup> Jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, se stane předmětem šetření orgánu činného v trestním řízení okamžikem sepsání záznamu dle ust. § 158 odst. 3 trestního řádu o zahájení úkonů trestního řízení k objasnění a prověření skutečností důvodně nasvědčujících tomu, že byl spáchán trestný čin.<sup>83</sup>

Smyslem ust. § 58 odst. 2) zákoníku práce je umožnit zaměstnavateli vyčkat s rozhodnutím ohledně postupu, který vůči zaměstnanci uplatní. V rámci šetření jednání zaměstnance jiným orgánem mohou vyjít najevo nové, zaměstnavateli dříve neznámé skutečnosti související s jednáním zaměstnance odůvodňujícím OZPP. Na základě těchto nově zjištěných skutečností může zaměstnavatel důkladněji posoudit jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, a lépe stanovit postup vůči zaměstnanci. Zejména se na základě intenzity jednání zaměstnance může zaměstnavatel lépe rozhodnout, zdali se zaměstnancem rozváže pracovní poměr výpovědí, OZPP nebo dohodou, případně, že s ním pracovní poměr nerozváže.<sup>84</sup> Je proto vhodné, aby mohl zaměstnavatel posečkat s podáním OZPP až do skončení šetření jiného orgánu.

## **2.5 Okamžité zrušení pracovního poměru za trvání zkušební doby a okamžité zrušení pracovního poměru založeného jmenováním**

Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době kdykoliv a z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zaměstnavatel však nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance.<sup>85</sup> Pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době se vyžaduje jednostranné právní jednání v písemné formě. Pracovní poměr je rozvázán ke dni doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější. Zrušení pracovního poměru ve

---

<sup>82</sup> BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 9788074007590, s. 367.

<sup>83</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15.12.2017, sp. zn. 21 Cdo 3346/2017

<sup>84</sup> Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 5.10.1992, 6 Cdo 52/92

<sup>85</sup> Ust. § 66 Zpr.

zkušební době a OZPP představují dva samostatné způsoby rozvázání pracovního poměru jednostranným právním jednáním zaměstnavatele nebo zaměstnance. Nejvyšší soud dospěl k závěru, že „*samotná skutečnost, že zaměstnavatel zrušil pracovní poměr se zaměstnancem ve zkušební době, neznamená, že se vždy musí jednat o zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 58 (nyní § 66) zák. práce; i ve zkušební době lze pracovní poměr okamžitě zrušit podle ustanovení § 53 odst. 1 (nyní § 55 odst. 1) zák. práce.*“<sup>86</sup>. Účastníkům pracovního poměru nic nebrání rozvázat pracovní poměr ve zkušební době i jiným způsobem než pouze postupem dle ust. § 66 zákoníku práce, resp. mohou přistoupit k dohodě, výpovědi nebo již zmíněnému okamžitému zrušení pracovního poměru.<sup>87</sup> Způsob rozvázání pracovního poměru záleží pouze na vůli zaměstnance nebo zaměstnavatele.

Vedoucího zaměstnance podle ust. § 33 odst. 3 zákoníku práce může z pracovního místa odvolat pouze ten, kdo je příslušný k jeho jmenování.<sup>88</sup> Odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance musí být písemné<sup>89</sup> a musí být řádně doručeno zaměstnanci do vlastních rukou.<sup>90</sup> Jinak je neplatné. Odvoláním z pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí. Zaměstnavatel je povinen bývalému vedoucímu zaměstnanci navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci.<sup>91</sup>

Samotný pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a vedoucím zaměstnancem lze rozvázat OZPP bez ohledu na skutečnost, zdali byl vedoucí zaměstnanec nejdříve odvolán z funkce, do které byl jmenován, či nikoliv. Je tomu tak proto, že speciální právní úprava obsažená v ust. § 73 a ust. § 73a zákoníku práce nebrání rozvázání pracovního poměru i jinak, než pouze fikcí výpovědi podle § 52 písm. c), kterou upravuje ust. § 73a odst. 2) zákoníku práce, neboť „*na pracovní poměr těchto zaměstnanců (pozn. myšleno vedoucích zaměstnanců) se použijí také ustanovení o skončení pracovního poměru obsažená v Části druhé, Hlavě IV, dílu 1 až 9 Zákoníku práce*“<sup>92</sup>.

---

<sup>86</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 24.6.2004, sp. zn. 21 Cdo 347/2004

<sup>87</sup> BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 9788074007590, s. 391.

<sup>88</sup> Ust. § 73 odst. 1) Zpr.

<sup>89</sup> Ust. § 73a odst. 1) Zpr.

<sup>90</sup> Ust. § 334 odst. 1) Zpr.

<sup>91</sup> Ust. § 73a odst. 2) Zpr.

<sup>92</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 10.10.2012, sp. zn. 21 Cdo 1543/2011

### 3 Právní úprava okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele

Obečními náležitostmi OZPP jsem se zabýval v předchozí kapitole. V této kapitole se zaměřím na úpravu OZPP obsaženou v ust. § 55 zákoníku práce, resp. na důvody OZPP, kterým zaměstnavatel rozvazuje pracovní poměr se zaměstnancem. Důvody OZPP ze strany zaměstnavatele jsou uvedeny v ust. § 55 odst. 1). Jsou jimi pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší 1 roku nebo pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců nebo intenzita jednání zaměstnance spočívajícího v porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, kterou zákoník práce specifikuje jako „zvlášť hrubým způsobem“. Přitom platí, že důvody uvedené v § 55 odst. a) a b) zákoníku práce představují „*zcela samostatné a spolu nesouvisející důvody skončení pracovního poměru*“<sup>93</sup>. Pro platnost OZPP zároveň nesmí být dány důvody vylučující podání OZPP uvedené v ust. § 55 odst. 2) zákoníku práce.

#### 3.1 Podmínka výjimečnosti

Zákoník práce stanoví taxativní důvody pro podání OZPP ze strany zaměstnavatele, přičemž samotné podání OZPP podmiňuje výjimečností konkrétní situace, čímž se tato výjimečnost stává zákonnou podmínkou platnosti OZPP.

Zaměstnavatel je oprávněn dát zaměstnanci výpověď dle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce z totožných stejných důvodů, z jakých s ním může pracovní poměr okamžitě zrušit, nebo pokud zaměstnanec poruší povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci závažným způsobem či pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. Po udělení této výpovědi běží výpovědní doba, jejíž uplynutím je pracovní poměr

---

<sup>93</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 12.9.2001, sp. zn. 21 Cdo 2857/2000

ukončen. Oproti tomu v případě OZPP je pracovní poměr ukončen rovnou dnem řádného doručení OZPP zaměstnanci do vlastních rukou. Pojem „výjimečně“ uvedený v ust. § 55 odst. 1) zákoníku práce je soudy vykládán jako situace, kdy „*po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby.*“<sup>94</sup>. V kontextu výše uvedeného je zřejmé, že podmínka výjimečnosti představuje pomyslný jazýček na vahách, který určuje, zdali má zaměstnavatel právo zrušit pracovní poměr okamžitě, či dát zaměstnanci výpověď podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce. Jinými slovy kdykoliv, kdy jsou naplněny důvody pro OZPP ze strany zaměstnavatele uvedené v ust. § 55 odst. 1 písm. a) nebo b), může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce a pokud chce rozvázat pracovní poměr dle ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce,<sup>95</sup> musí posoudit, zdali je splněna podmínka výjimečnosti. Je tomu tak proto, že v případě důvodu OZPP uvedeném v ust. § 55 odst. 1 písm. a) zákoníku práce<sup>96</sup> je požadavek výjimečnosti dán již samou podstatou uvedeného důvodu, resp. výjimečnost je v uvedeném zákonném důvodu OZPP automaticky obsažena.<sup>97</sup> Pokud je zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 6 měsíců či 1 rok, nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby tuto dobu či déle čekal, než bude zaměstnanec opět práceschopný.<sup>98</sup>

Pro důvod OZPP uvedený v § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce je vždy nezbytné zkoumat, zdali je podmínka výjimečnosti naplněna, tedy zdali lze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnal během výpovědní doby. Pokud nelze na zaměstnavateli další zaměstnávání dotyčného zaměstnance spravedlivě požadovat, je zaměstnavatel oprávněn přistoupit k OZPP.<sup>99</sup>

---

<sup>94</sup> Např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 23.7.2009 sp. zn. 21 Cdo 1838/2008 nebo rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 14.11.2017, sp. zn. 21 Cdo 3842/2017

<sup>95</sup> Viz v případě, že zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

<sup>96</sup> Viz pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců.

<sup>97</sup> BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 9788074007590, s. 343.

<sup>98</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. Zákoník práce: komentář. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7, s. 131.

<sup>99</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 9.6.2020, sp. zn. 21 Cdo 4150/2019 nebo rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 31.7.2019, sp. zn. 21 Cdo 497/2019, kde Nejvyšší soud uvedl, že „Z uvedeného vyplývá, že se zaměstnancem, který porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané



Pro posouzení, zdali je splněna podmínka výjimečnosti nestanoví zákon konkrétní vodítka. Zaměstnavatel proto musí vycházet z okolností, za nichž došlo k jednání zaměstnance zakládajícímu dle názoru zaměstnavatele důvod k rozvázání pracovního poměru. Dle Běliny by měl zaměstnavatel při posuzování, zdali rozváže se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí, nebo OZPP, rovněž přihlížet k tomu, „*jaký dopad na plnění funkcí zaměstnavatele na jedné straně a na postavení zaměstnance (například vzhledem k jeho osobním, rodinným a majetkovým poměrům) na straně druhé by jeho další zaměstnávání (případně do uplynutí výpovědní doby) v prvním případě či skončení pracovního poměru ve druhém případě mělo. V tomto ohledu mají nepochybně význam také dosavadní pracovní výsledky a postoj zaměstnance k plnění pracovních úkolů.*“<sup>100</sup>. Dále by měl zaměstnavatel přihlížet rovněž „k míře zavinění zaměstnance nebo způsobu a intenzitě porušení pracovní povinnosti zaměstnance“<sup>101</sup> nebo k tomu, zdali došlo k narušení nezbytné vzájemné důvěry ve vztazích mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.<sup>102</sup> Dle mého názoru lze rovněž uzavřít, že intenzita jednání zaměstnance může sama o sobě představovat kritérium výjimečnosti odůvodňující oprávněnost OZPP. Při vysoké intenzitě porušení povinností zaměstnance zpravidla dojde k narušení nezbytné důvěry mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, a proto nebude možné na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával i po čas výpovědní doby. Intenzitě jednání zaměstnance se věnuji v 3.3.1 této práce.

### 3.2 Odsouzení zaměstnance k nepodmíněnému trestu odnětí svobody

Prvním důvodem pro OZPP ze strany zaměstnavatele je pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu

---

*práci, lze okamžitě zrušit pracovní poměr [namísto rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 52 písm. g) části věty před středníkem zák. práce] jen tehdy, dosáhlo-li jednání zaměstnance (bez ohledu na to, kolika skutky) na základě posouzení všech rozhodných okolností intenzity porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem a odůvodňují-li okolnosti případu závěr, že se zaměstnancem nelze rozvázat pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. g) části věty před středníkem zák. práce, neboť po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby.“*

<sup>100</sup> BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 9788074007590, s. 343.

<sup>101</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 21.5.2008, sp. zn. 21 Cdo 2542/2007

<sup>102</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 29.8.2017, sp. zn. 21 Cdo 1096/2017

delší než 1 rok nebo pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců.<sup>103</sup> Je nerozhodné, kterého konkrétního trestného činu se zaměstnanec dopustil. Podstatné je, zdali byl pravomocně odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody v uvedené délce trvání trestu. Pakliže nebude zaměstnanec vykonávat práci z důvodu pravomocného odsouzení k nepodmíněnému trestu odnětí svobody přesahujícímu 1 rok, avšak pro nedbalostní trestný čin, nebo protože bude zaměstnanec ve výkonu vazby, nejsou tyto skutečnosti důvodem pro OZPP. Jedná se o překážku v práci na straně zaměstnance *sui generis*, kterou je zaměstnavatel povinen omluvit.<sup>104</sup>

Informace ohledně zavinění zaměstnance, resp. zdali byl trestný čin spáchán ve formě úmyslu, jakož i uložený trest a jeho délku v případě odsouzení k nepodmíněnému trestu odnětí svobody, se zaměstnavatel dozví od zaměstnance nebo z odsuzujícího rozsudku. Rozsudek v trestní věci nabývá právní moci jestliže

- 1) zákon proti němu odvolání nepřipouští,
- 2) zákon sice proti němu připouští odvolání, avšak
  - a) odvolání ve lhůtě podáno nebylo,
  - b) oprávněné osoby se odvolání výslovně vzdaly nebo je výslovně vzaly zpět,
  - c) podané odvolání bylo zamítnuto.<sup>105</sup>

Platnost OZPP se posuzuje ke dni, kdy bylo učiněno. Dodatečné zrušení pravomocného odsuzujícího rozsudku po učinění OZPP proto nemá vliv na platnost OZPP.<sup>106</sup>

---

<sup>103</sup> Ust. § 55 odst. 1 písm. a) Zpr.

<sup>104</sup> STRÁNSKÝ, Jaroslav. Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: nové úplné znění. Praha: Soudy, 2012. Paragrafy do kapsy. ISBN 9788086846453. s. 134.

<sup>105</sup> Ust. § 139 odst. 1) zákona č. 141/1961 Sb., trestního řádu

<sup>106</sup> BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 9788074007590, s. 345.

### **3.3 Porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem**

Druhým důvodem, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem, je protiprávní jednání zaměstnance spočívající v porušení jeho povinností vyplývajících z právních předpisů a vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, tedy dosahujícím nejvyšší intenzity uvedené v zákoníku práce. Uvedený důvod OZPP obsahuje dvě podmínky. První představuje porušení zaměstnancovy povinnosti a druhá spočívá v intenzitě jednání zaměstnance. Pro platnost OZPP musí být obě podmínky splněny kumulativně.

#### **Porušení povinnosti**

Povinnosti označené jako „povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“ byly v předchozí právní úpravě, tedy v zákoně č. 65/1965 Sb. označeny jako pracovní kázeň. Tyto povinnosti zaměstnance stanoví zákoník práce, pracovní řád, pracovní smlouva nebo pokyn přímo nadřízeného vedoucího zaměstnance. Pakliže povinnosti stanoví vnitřní předpis zaměstnavatele podle ust. § 305 odst. 1) zákoníku práce nebo pracovní řád podle ust. § 306 odst. 1) zákoníku práce, není porušení takto stanovené povinnosti zaměstnancem automaticky porušením povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Je tomu tak proto, že zaměstnavatel může vnitřním předpisem „*stanovit práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec, výhodněji, než stanoví tento zákon. Zakazuje se, aby vnitřní předpis ukládal zaměstnanci povinnosti nebo zkracoval jeho práva stanovená tímto zákonem.*“<sup>107</sup>. Pokud zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem povinnosti v rozporu s ust. § 305 odst. 1) zákoníku práce, nebude se k takové povinnosti přihlížet, a proto se nemůže jednat o povinnost vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Podle ust. § 4a odst. 2) zákoníku práce může dojít k úpravě povinností zaměstnance nad rámec povinností stanovených zákoníkem práce, avšak pouze smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a pouze v případě, že se zaměstnanci neukládá povinnost v rozporu s kogentní právní normou

---

<sup>107</sup> Ust. § 305 odst. 1) Zpr.

zákoníku práce.<sup>108</sup> Povinnosti stanovené vnitřním předpisem, pracovní smlouvou nebo pracovním řádem v rozporu se zákonnou úpravou se stávají požadavkem zaměstnavatele pro řádný výkon sjednané práce, jehož nedodržování ovšem nemůže vést k OZPP. Nejvyšší soud za právní úpravy účinné do 31.12.2009 dovodil, že zákoník práce ani jiný právní předpis nestanoví povinnost zaměstnance, používat při práci používal pouze oděv určený zaměstnavatelem, v posuzovaném případě stejnokroj.<sup>109</sup> Proto takovou povinnost nemůže stanovit ani vnitřní předpis (vnitřní pracovní řád, organizační řád, vnitropodniková směrnice nebo akt řízení) nebo ujednání v pracovní smlouvě a neplněním takové povinnosti, resp. požadavku zaměstnavatele pro řádný výkon sjednané práce, nemůže zaměstnanec porušit povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci.<sup>110</sup> Upozorňuji, že zákonem č. 303/2013 Sb. bylo do zákoníku práce přidáno mimo jiné ust. § 4a, které upravuje podmínky odchylné úpravy práv a povinností mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Je proto možné, že bude otázka povinnosti nosit při výkonu práce stejnokroj ujednaná mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem za současné právní úpravy posuzována odlišně od závěrů rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 25.6.2015, sp. zn. 21 Cdo 2930/2014.

Mimo výše uvedené mohou být povinnosti zaměstnance vztahující se k jím vykonávané práci upraveny obecně závaznými právními předpisy s ohledem na povahu vykonávané práce. Např. zaměstnanec na pozici řidiče autobusu musí dodržovat povinnosti stanovené zákonem o provozu na pozemních komunikacích, zaměstnanec na pozici instruktor střelby nebo strážník městské policie musí dodržovat povinnosti stanovené zákonem o střelných zbraních a střelivu.<sup>111</sup> Kritériem pro určení, zdali jsou konkrétní povinnosti zaměstnance „povinnostmi vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“ je, zda povinnosti vyplývají z pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu k zaměstnavateli, resp. zdali je konkrétní jednání zaměstnance v přímé příčinné souvislosti s výkonem závislé práce, což nastane v případě,

---

<sup>108</sup> Ust. § 4a odst. 2) zákoníku práce, srov. Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0, komentář k ust. § 4a zákoníku práce, bod 14. Dostupný z: <https://www-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/document-view.seam?documentId=nnptembrhfpwk5tlgi2a&tocid=nnptembrhfpwk5tlgi2a>

<sup>109</sup> S výjimkou pracovního oděvu coby osobního ochranného pracovního prostředku ve smyslu ust. § 104 odst. 2 Zpr., neboť ten je zaměstnanec povinen používat dle ust. § 106 odst. 4 písm. d) Zpr.

<sup>110</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 25.6.2015, sp. zn. 21 Cdo 2930/2014

<sup>111</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 27. 11. 2018, sp. zn. 21 Cdo 2535/2018

že má jednání zaměstnance časový, místní a zejména věcný (vnitřní účelový) poměr k výkonu závislé práce.<sup>112</sup> Porušení jiné povinnosti nemůže představovat porušení pracovní povinnosti zaměstnance. Jinak řečeno jednání zaměstnance, kterým nedojde k porušení jeho povinnosti vyplývající z pracovního poměru nebo z pracovněprávního vztahu, nemůže být posouzeno jako porušení jeho povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci a nemůže být důvodem pro OZPP.<sup>113</sup>

Jako příklad pro vysvětlení výše uvedené konstrukce určující, zdali zaměstnanec svým jednáním porušuje povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, lze použít spor o platnost OZPP, který Nejvyšší soud řešil ve věci sp. zn. 21 Cdo 1352/2016. Nejvyšší soud ve věci vycházel z následujícího skutkového stavu. Ing. Z. K. byl zaměstnanec společnosti ABC s.r.o. a současně společníkem XYZ s.r.o., která byla společníkem ve společnosti ABC s.r.o. Mezi společnostmi ABC s.r.o. a XYZ s.r.o. panovaly spory ohledně počítačového vybavení společnosti ABC s.r.o., na kterém pracovali její zaměstnanci, a to konkrétně ohledně serveru, softwaru i hardwaru. V rámci jednání s jednatelem ABC s.r.o. vyhrožoval Ing. Z. K. společnosti ABC s.r.o. (tedy osobě v postavení svého zaměstnavatele), že přímo Ing. Z. K. nebo společnost XYZ s.r.o. způsobí vypnutí serveru a počítačů, na kterých jsou uloženy projekty ABC s.r.o., nebude-li společnosti XYZ s.r.o. zaslána částka ve výši 7500 EUR, přičemž Ing. Z. K. rovněž odmítl, aby si zástupci ABC s.r.o. převzali software a další „produkty nehmotné povahy“, které byly umístěny na zařízení společnosti XYZ s.r.o. Pro výše uvedené jednání společnost ABC s.r.o. okamžitě zrušila pracovní poměr s Ing. Z. K. na základě ust. § 55 odst. 1) písm. b) zákoníku práce. Ing. Z. K. se bránil žalobou o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru. Soud první instance i odvolací soud žalobu zamítly s tím, že spatřovaly podmínky pro OZPP.<sup>114</sup> Ing. Z. K. podal ve věci dovolání,

---

<sup>112</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15. 3. 2007, sp. zn. 21 Cdo 633/2006 nebo rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 19.1.2017, sp. zn. 21 Cdo 1352/2016

<sup>113</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15. 3. 2007, sp. zn. 21 Cdo 633/2006 nebo rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 19.1.2017, sp. zn. 21 Cdo 1352/2016

<sup>114</sup> Soud prvního stupně „vzal za prokázáno, že žalobce opakovaně vyhrožoval žalovanému vypnutím serverů a počítačů tzv. „blackoutem“ žalovaného, jakož i to, že zabránil přístupu k dílu žalovaného, a dospěl k závěru, že žalobce tímto jednáním porušil povinnost střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a povinnost zaměstnance nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, uložené mu jako zaměstnanci v § 301 písm. d) zákoníku práce, neboť za situace, kdy zaměstnanci žalovaného zpracovávají výsledky své práce v elektronické podobě, je zřejmé, že „výhrůžka žalobce spočívající v odpojení od dat znamená pro žalobce hrozbu ztráty, zničení či zneužití výsledků práce

přičemž Nejvyšší soud zrušil rozsudek odvolacího soudu a uzavřel, že se jednání Ing. Z. K. netýkalo pracovněprávního vztahu mezi ním a ABC s.r.o., protože Ing. Z. K. jednal v zájmu společnosti XYZ s.r.o. (pozn. a tedy nikoliv coby zaměstnanec ABC s.r.o.). Jednání Ing. Z. K. se týkalo obchodněprávních vztahů mezi společnostmi XYZ s.r.o. a ABC s.r.o. a řešení jejich vzájemných sporů. Uvedené jednání Ing. Z. K. tak nelze považovat za jednání související s plněním pracovních úkolů, na které by dopadaly povinnosti vyplývající z pracovněprávního vztahu mezi ním a ABC s.r.o. Uvedené jednání Ing. Z. K. proto postrádalo přímou příčinnou souvislost s výkonem závislé práce Ing. Z. K. pro zaměstnavatele, zejména pak věcný (vnitřní účelový) poměr k výkonu této práce, protože nemohlo být důvodem pro OZPP.<sup>115</sup> Na uvedeném závěru nic nezměnila okolnost, že byl Ing. Z. K. v době jednání rovněž zaměstnancem ABC s.r.o. nebo že byl v postavení společníka XYZ s.r.o., tedy osoby, která nemohla bez příslušného zmocnění jednat za XYZ s.r.o.

Porušení povinnosti, které má být důvodem pro OZPP, musí být ze strany zaměstnance zaviněné, a to minimálně ve formě nevědomé nedbalosti.<sup>116</sup> Například proto nelze učinit závěr o porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci za následující situace: „*Nenastoupila-li zaměstnankyně po skončení další mateřské dovolené [red.: nyní rodičovské dovolené] do práce, která jí byla poskytnuta podle § 157 odst. 2 věty první ZPr (1965) [red.: nyní § 196 ZPr], jenom proto, že neměla možnost umístit dítě do předškolního zařízení (mateřské školy nebo speciální mateřské školy) a že nemohla zajistit řádnou péči o dítě ani jinak, a*

---

*zaměstnanců žalovaného zaznamenaných v elektronické podobě“, a že odmítnutí žalobce žalovanému převzít si dílo v elektronické podobě znamená zásah do majetku žalovaného.“*

Odvolací soud uvedl, že „výhrůžky žalobce žalovanému vypnutím serveru a počítačů s ohledem na jeho postavení u žalovaného a postavení ve společnosti KB micro s. r. o. lze považovat za „velmi nebezpečné a zavržení hodné“, neboť v možnostech žalobce bylo tyto výhrůžky realizovat, a že žalobce těmito výhrůžkami porušil své pracovní povinnosti vyplývající z jím vykonávané práce zvláště hrubým způsobem. Dovodil, že z předložených listin nelze mít za prokázáno, že by se žalobce dopustil jednání spočívajícího v odmítnutí vydání věci produktů nehmotné i hmotné povahy“ žalovanému, že tedy ke dni 5. 11. 2013 nelze mít za to, že by žalobce porušil své povinnosti a odmítl žalovanému předat jeho dílo, avšak že první porušení povinností vytýkané žalobci v okamžitém zrušení pracovního poměru je natolik závažné, že již toto samo opravňovalo žalovaného k okamžitému zrušení pracovního poměru.“

<sup>115</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 19.1.2017, sp. zn. 21 Cdo 1352/2016

<sup>116</sup> Např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 28.8.2020, sp. zn. 21 Cdo 991/2019, rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 17.8.2017, sp. zn. 21 Cdo 5302/2016 nebo nález Ústavního soudu ze dne 23.5.2017, sp. zn. Pl. ÚS 10/12

vyrozuměla-li o tom řádně svého zaměstnavatele.“<sup>117</sup>. Je tomu tak proto, že její jednání nelze považovat za zaviněné, a proto nemůže být důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru.

Zaměstnanec může porušit povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci i na pracovní cestě nebo mimo pracovní dobu.<sup>118</sup> Bude tomu tak za situace, kdy má předmětné jednání zaměstnance časový, místní a zejména věcný (vnitřní účelový) poměr k výkonu závislé práce, a tedy i k plnění povinností plynoucích z pracovního poměru. Je tomu tak proto, že „*pracovněprávní vztah nevzniká opakovaně na počátku pracovní doby (případně příchodem zaměstnance na pracoviště) a nezaniká s jejím koncem (odchodem zaměstnance). Také v době, kdy zaměstnanec nemá pracovní dobu a neplní pracovní úkoly nebo činnosti v přímé souvislosti s ním, pracovní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem trvá.*“<sup>119</sup>. Příkladem porušením povinností zaměstnance mimo pracovní dobu může být způsobení škody na majetku zaměstnavatele, výkon konkurenční výdělečné činnosti bez souhlasu zaměstnavatele, porušení povinností stanovených zákonem o zbraních,<sup>120</sup> či řízení služebního vozidla pod vlivem alkoholu při cestě z místa výkonu práce do bydliště zaměstnance za situace, kdy se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodl, že zaměstnanec bude svěřené služební vozidlo po skončení pracovní doby parkovat ve svém bydlišti.<sup>121</sup>

Zaměstnavatel je podle ust. § 103 odst. 1) písm. a) zákoníku práce povinen nepřipustit, aby „*zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti*“. Porušením povinností zaměstnance vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci proto nemůže představovat neuposlechnutí pokynu vedoucího pracovníka či zaměstnavatele konat práci, byť dohodnutou v pracovní smlouvě, která neodpovídá povinnosti zaměstnavatele uvedené v ust. § 103 odst. 1) písm. a) zákoníku práce. Příkladem lze uvést, že

---

<sup>117</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 10.10.2008, sp. zn. 21 Cdo 4411/2007

<sup>118</sup> Např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 17.8.2017, sp. zn. 21 Cdo 5302/2016, ve kterém Nejvyšší soud uvedl: „*Není přitom samo o sobě rozhodující, zda zaměstnanec porušil své povinnosti v pracovní době, nebo mimo tuto dobu (v době odpočinku)*“, nebo rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15.12.2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005

<sup>119</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15.3.2007, sp. zn. 21 Cdo 633/2006

<sup>120</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 27.11.2018, sp. zn. 21 Cdo 2535/2018

<sup>121</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 2. 4. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1755/2002

zaměstnavatel neporušuje pracovní povinnosti v případě, kdy odmítne konat práci, pro kterou není zdravotně způsobilý,<sup>122</sup> nebo práci zakázanou.

### 3.3.1 Intenzita jednání zaměstnance

Z hlediska důvodu pro rozvázání pracovního poměru uvádí zákoník práce tři stupně intenzity porušení povinností zaměstnance vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, a to

- soustavné méně závažné porušování pracovních povinností,<sup>123</sup>
- závažné porušení pracovních povinností,<sup>124</sup> a
- porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem.<sup>125</sup>

Důvodem pro OZPP ze strany zaměstnavatele je pouze porušení pracovní povinnosti zaměstnance dosahující intenzity charakterizované jako porušení pracovní povinnosti zvláště hrubým způsobem. Zákoník práce uvedené stupně intenzity porušení pracovních povinností nikde blíže nedefinuje, přestože na jejich přesném vymezení záleží určení postupu zaměstnavatele, které může vést až k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem. Ustanovení § 55 odst. 1) písm. b) zákoníku práce je právní normou s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou. Hypotéza právní normy (tj. podmínka realizace právní normy) není stanovena přímo právním předpisem. Je proto na soudu, aby v každém jednotlivém případě vymezil hypotézu podle svého uvážení, a to z předem neomezeného okruhu okolností. Pro výklad uvedených stupňů intenzity porušení pracovních povinností zaměstnance je proto nutné hledat odpovědi v judikatuře, přičemž je třeba mít stále na paměti, že každá situace je svým způsobem specifická, a tak by k ní měl soud přistupovat. Soud bude při vymezení hypotézy právní normy obsažené v ust. § 55 odst. 1) písm. b) zákoníku práce přihlížet zejména k „osobě (pozn. zaměstnance), k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci<sup>126</sup>, v níž došlo k porušení pracovní povinnosti, k míře zavinění zaměstnance, ke

---

<sup>122</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 26.5.2015. sp. zn. 21 Cdo 1424/2014

<sup>123</sup> Ust. § 52 písm. g) Zpr.

<sup>124</sup> Tamtéž.

<sup>125</sup> Ust. § 55 odst. 1) písm. b) Zpr.

<sup>126</sup> Doba a situace, za kterých došlo k porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, byla jedním z rozhodujících faktorů pro určení platnosti OZPP např. v rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 23.7.2009, sp. zn. 21 Cdo 1838/2008



*způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení uvedených povinností pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu (újmu)*<sup>127</sup>, dále k tomu, zdali zaměstnanec své protiprávní chování opakoval,<sup>128</sup> zdali došlo k narušení nezbytné vzájemné důvěry ve vztazích mezi žalobcem a žalovaným a zpochybnění spolehlivosti zaměstnance,<sup>129</sup> zdali se zaměstnanec dopustil přímého nebo nepřímého útoku na majetek zaměstnavatele apod.<sup>130</sup> Ruku v ruce s výše uvedenými kritérii Nejvyšší soud dovodil, že „výsledné posouzení intenzity porušení pracovní kázně není jen aritmetickým průměrem všech v konkrétním případě zvažovaných hledisek. K některým hlediskům je třeba přistupovat se zvýšenou pozorností tak, aby byla vystižena typová i speciální charakteristika porušení právních povinností v konkrétní věci“<sup>131</sup> a že „jsou-li některá hlediska pro posouzení intenzity porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci v konkrétní věci významnější (závažnější, důležitější), soud jim logicky přikládá také větší význam“<sup>132</sup>. Vzhledem k povaze ustanovení § 55 odst. 1) písm. b) zákoníku práce coby právní normy s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou a velice širokému okruhu kritérií, které se k určení intenzity jednání zaměstnance vztahují, lze uzavřít, že „Zákon zde ponechává soudu širokou možnost uvážení, aby rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením nebo výpovědí odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval“<sup>133</sup>.

Naopak pro výklad intenzity porušení pracovních povinností zaměstnance zvlášť hrubým způsobem si nelze dopomoci intenzitou jednání uvedeného v ust. § 55 odst. 1) písm. a) zákoníku práce, tedy jednání odpovídajícího svou intenzitou úmyslnému trestnému činu. Je tomu tak proto, že „Jednotlivé důvody, pro které může zaměstnavatel okamžitě zrušit

---

<sup>127</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 17.10.2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011 nebo rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 8.12.2020, sp. zn. 21 Cdo 2891/2020

<sup>128</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 29.8.2017, sp. zn. 21 Cdo 1096/2017

<sup>129</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 29.8.2017, sp. zn. 21 Cdo 1096/2017 nebo rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 28.8.2020, sp. zn. 21 Cdo 991/2019

<sup>130</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 17.10.2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011

<sup>131</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 22.4.2015, sp. zn. 21 Cdo 1132/2014

<sup>132</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 6.3.2013, sp. zn. 21 Cdo 1405/2012

<sup>133</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 11.11.2020, sp. zn. 21 Cdo 2074/2020

*pracovní poměr, představují dva zcela samostatné a spolu nesouvisející důvody skončení pracovního poměru.*<sup>134</sup>.

Nejvyšší soud dovodil, že níže uvedená jednání zaměstnance mohou představovat zvlášť závažné porušení pracovních povinností vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci:

- výkon konkurenční výdělečné činnosti ve smyslu ust. § 304 zákoníku práce bez předchozího písemného souhlasu zaměstnavatele;<sup>135</sup>
- jednání bez pokynu zaměstnavatele spočívající v předání zakázky zaměstnavatele jiné společnosti;<sup>136</sup>
- řízení služebního vozidla pod vlivem alkoholu a řízení služebního vozidla přes zákaz řízení motorových vozidel;<sup>137</sup>
- zřetelná opilost zaměstnance v pracovní době;<sup>138</sup>
- odcizení majetku zaměstnavatele, a to ať jde o majetek jakékoliv hodnoty, přičemž k odcizení může dojít i mimo pracovní dobu;<sup>139</sup>
- poškození či zneužití majetku zaměstnavatele;<sup>140</sup>
- bezúplatné přenechání majetku zaměstnavatele třetí osobě tzv. „na dobré slovo“ bez souhlasu zaměstnavatele;<sup>141</sup>
- útok na majetek zaměstnavatele spočívající v podpisu předávacího protokolu, který potvrdil dokončení určité etapy díla, když zaměstnanci muselo být zřejmé, že je dílo zhotoveno v rozporu s projektovou dokumentací, dosud není dílo skončeno a není způsobilé k převzetí, čímž došlo ke ztrátě bankovní záruky zaměstnavatele;<sup>142</sup>

---

<sup>134</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 12.9.2001, sp. zn. 21 Cdo 2857/2000

<sup>135</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 22.4.2015, sp. zn. 21 Cdo 1132/2014

<sup>136</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 31.3.2015, sp. zn. 21 Cdo 1467/2014

<sup>137</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 2.4.2003, sp. zn. 21 Cdo 1755/2002

<sup>138</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 4.3.2003, sp. zn. 21 Cdo 1760/2002, a contrario rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 19.12.2016, sp. zn. 21 Cdo 4733/2015

<sup>139</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15.12.2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005

<sup>140</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 17.10.2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011

<sup>141</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 28. 8. 2020, sp. zn. 21 Cdo 991/2019

<sup>142</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 18.12.2019, sp. zn. 21 Cdo 3648/2019

- útok na majetek zaměstnavatele spočívající v neoprávněném zadržování věci v majetku zaměstnavatele nemalé hodnoty, touto věcí byl osobní automobil;<sup>143</sup>
- fyzický útok na jiného zaměstnance;<sup>144</sup>
- sledování webových stránek namísto výkonu práce, a to v rozsahu 102,97 h za měsíc;<sup>145</sup>
- útok na majetek zaměstnavatele spočívající v podvodném vykazování odpracované pracovní doby, kterým zaměstnanec usiloval získat na úkor zaměstnavatele konkrétní výhodu (mzdu za práci, kterou nevykonával) a tím vlastně úmyslně usiloval o nezákonné snížení majetku zaměstnavatele;<sup>146</sup>
- odmítnutí splnit pokyn nadřízeného (jednatele zaměstnavatele), kdy zaměstnanec coby kuchař zaměstnaný v restauraci odmítl vařit jídla podle jídelního lístku změněného nadřízeným. Důsledkem odmítnutí uvedeného pokynu zaměstnancem bylo, že zaměstnavatel byl nucen pro zabezpečení chodu restaurace zajistit přítomnost jiného kuchaře.<sup>147</sup> K nesplnění pokynu nadřízeného coby důvodu pro OZPP je třeba doplnit, že se musí jednat o pokyn, jehož splnění je objektivně možné. Nesplnění pokynu, který nelze objektivně splnit, nemůže to být důvodem pro rozvázání pracovního poměru pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.<sup>148</sup> Rovněž splnění pokynu musí být v souladu s pracovněprávními předpisy. Nevykonání pokynu zaměstnavatele k výkonu práce, byť dle pracovní smlouvy, jejíž náročnost neodpovídá schopnostem zaměstnance a jeho zdravotní způsobilosti, nemůže vést k závěru o porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci a nemůže být důvodem pro OZPP;<sup>149</sup>
- porušení obchodního tajemství zaměstnavatele;<sup>150</sup>
- neomluvená absence v délce trvání 5 a více dnů, bude zpravidla důvodem pro OZPP, je ovšem nutné zkoumat další okolnosti případu, které mohou mít vliv na

<sup>143</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 18.9.2019, sp. zn. 21 Cdo 1631/2018

<sup>144</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15.3.2007, sp. zn. 21 Cdo 633/2006

<sup>145</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 16.8.2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011

<sup>146</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 17.10.2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011 nebo též rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 30.9.2020, sp. zn. 21 Cdo 2664/2020

<sup>147</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 18.3.2014, sp. zn. 21 Cdo 1271/2013

<sup>148</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 19.7.2016, sp. zn. 21 Cdo 3557/2015

<sup>149</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 26.5.2015, 21 Cdo 1424/2014

<sup>150</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15.3.2007, sp. zn. 21 Cdo 1307/2006

celkové zhodnocení porušení povinností zaměstnance vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Je proto možné, že neomluvená absence zaměstnance v délce trvání 5 a více dnů nebude představovat důvod pro OZPP. Například lze uvést, že pro posouzení absence režiséra činohry na zkouškách divadla (pozn. zaměstnavatele) vycházel soud při určení, zdali došlo k zvlášť závažnému porušení pracovních povinností rovněž z těchto skutečností: akceptace hostování režiséra činohry ze strany původního vedení divadla, jednání režiséra činohry ve snaze nalézt řešení situace, specifika práce režiséra činohry nebo problematické dodatečné vymezení pracovní doby.<sup>151</sup> V jiném případě soudy přihlížely ke skutečnosti, že k neomluvené absenci zaměstnance došlo po jeho dlouhodobé pracovní neschopnosti, v době, kdy zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď, a kdy se zaměstnavatel o ukončení pracovní neschopnosti zaměstnance dověděl současně se započítáním neomluvené absence, takže nemohl, při nevědomosti, zda a kdy zaměstnanec ukončí pracovní neschopnost, počítat se zaměstnancem na jakoukoli práci.<sup>152</sup>

Vždy je ovšem nutné přihlížet k okolnostem konkrétních případů a nelze proto bez dalšího učinit obecný závěr, že budou výše uvedená jednání zaměstnance vždy důvodem pro OZPP.

Jednání zaměstnance, ve kterém zaměstnavatel spatřuje důvod pro OZPP, musí zaměstnavatel řádně uvést v textu OZPP, k tomu odkazují na část 2.1 této práce. Soud při posuzování, zdali jednání zaměstnance dosahuje intenzity označené jako „zvlášť hrubým způsobem“ vychází zejména ze skutku vymezeného zaměstnavatelem v OZPP, avšak *„bere v potaz i další okolnosti konkrétního případu, které již popsány být nemusí, resp. ve všech podrobnostech popsány být nemusí (osoba zaměstnance, jeho dosavadní postoj k plnění pracovních úkolů, doba a situace, v níž došlo k porušení pracovní povinnosti, míra zavinění zaměstnance, důsledek porušení pracovní povinnosti pro zaměstnavatele apod.)“*<sup>153</sup>.

---

<sup>151</sup> Rozhodnutí Ústavního soudu ze dne 18.6.2019, sp. zn. III. ÚS 3794/18

<sup>152</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 25.10.2000, sp. zn. 21 Cdo 2530/99

<sup>153</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 18.12.2019, sp. zn. 21 Cdo 3648/2019

### 3.4 Zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru

Přestože jsou naplněny důvody pro OZPP, kterým zaměstnavatel rozvazuje pracovní poměr se svým zaměstnancem, zákoník práce uvádí situace, ve kterých vylučuje právo zaměstnavatele rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr okamžitým zrušením. Zaměstnavatel „*nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou*“<sup>154</sup>. Všechny situace míří na ochranu zaměstnanců v životních situacích spojených s péčí či budoucí péčí o děti. Uvedené situace s sebou přináší mnohé výzvy spojené s péčí o narozené potomky, které je třeba chránit, a zároveň budou tyto situace zpravidla značně komplikovat řešení ztráty práce a tedy příjmů, k čemuž dochází v návaznosti na OZPP. Právní úprava ust. § 55 odst. 2) zákoníku práce odpovídá ústavněprávnímu zakotvení ochrany dětí a těhotných zaměstnankyň obsažené v čl. 32 odst. 1) a 2) LZPS, tj. že „*Zvláštní ochrana dětí a mladistvých je zaručena.*“ a „*Ženě v těhotenství je zaručena zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky.*“. S výjimkou těhotné zaměstnankyně zaměstnanci v citovaných životních situacích většinou nedochází do práce, takže je obecně řečeno malý prostor k tomu, aby porušily své povinnosti vztahující se k jím vykonávané práci.

Bělina k zákazu rozvázat pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní pomocí OZPP dodává, že „*Zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru trvá po celou dobu těhotenství, i když nebylo dosud zjištěno a i když o něm při rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením nevěděla ani zaměstnankyně. Okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné i tehdy, bude-li teprve dodatečně zjištěno, že zaměstnankyně byla v době řádného doručení okamžitého zrušení pracovního poměru těhotná.*“<sup>155</sup>.

---

<sup>154</sup> Ust. § 55 odst. 2) Zpr., uvedené zákonné ustanovení je transpozicí směrnice Rady ES 92/85/EHS, konkrétně článku 10.

<sup>155</sup> Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0. Dostupný online na internetové stránce [www.beck-online.cz](http://www.beck-online.cz), s. 341 – 352, bod 29.

Ač zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, je oprávněn pro důvody vedoucí k OZPP rozvázat s těhotnou zaměstnankyní pracovní poměr výpovědí podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce.<sup>156</sup>

### 3.5 Projednání okamžitého zrušení pracovního poměru s odborovou organizací

Zaměstnavatel je s odborovou organizací povinen předem projednat rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem prostřednictvím OZPP.<sup>157</sup> Zákoník práce nestanoví k projednání lhůtu. Z jazykového výkladu právní normy obsažené v ust. § 61 odst. 1) zákoníku práce je však zřejmé, že k projednání musí dojít dříve, než zaměstnavatel k OZPP přistoupí, tedy než ho podá k doručení zaměstnanci. Zákoník práce obsahuje definici pojmu „projednat“, přičemž se jím rozumí *„jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody“*<sup>158</sup>. Současně platí, že je zaměstnavatel *„povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby zaměstnanci mohli na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. Zaměstnanci mají při projednání právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď“*<sup>159</sup>. Nejde proto pouze o formalitu, ale o určitou formu dialogu mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací. V opačném případě by došlo k vyprázdnění zákonem uložené povinnosti. Zákoník práce stanoví v rámci ust. § 61 odst. 1) pouze požadavek OZPP s odborovou organizací projednat. Po projednání je pouze a jenom na zaměstnavateli, zdali k OZPP přistoupí, a to bez ohledu na výsledek jednání s odborovou organizací. Pakliže k projednání OZPP s odborovou organizací ve smyslu ust. § 61 odst. 1) Zpr. vůbec nedojde, neznamená to automaticky neplatnost OZPP. Výslovně to uvádí zákoník práce v ust. § 19 odst. 2), viz *„Požaduje-li zákon, aby právní jednání bylo s příslušným orgánem pouze projednáno, není možné právní jednání prohlásit za neplatné jen z toho důvodu, že k tomuto projednání nedošlo.“*. Nabízí se proto otázka, jaký smysl

---

<sup>156</sup> VLACHOVÁ Alena, Máte padáka. Nebo ne? [cit. 18.4.2021]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/mate-padaka-nebo-ne-98977.html>

<sup>157</sup> Ust. § 61 odst. 1) Zpr.

<sup>158</sup> Ust. § 278 odst. 3) Zpr.

<sup>159</sup> Ust. § 278 odst. 3) Zpr.

má zákonný požadavek na projednání OZPP s odborovou organizací, když není zaměstnavatel sankcionován za nedodržení této povinnosti neplatností OZPP a k OZPP může přistoupit i přes nesouhlas odborové organizace. Samotné projednání OZPP s odborovou organizací samozřejmě může vést ke změně názoru zaměstnavatele, který v návaznosti na projednání OZPP s odborovou organizací může lépe posoudit okolnosti rozhodné pro OZPP či jiné rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, případě se rozhodnout, že upustí od OZPP či jiného právního jednání vedoucímu k rozvázání pracovního poměru. Osobně se však domnívám, že je uvedená povinnost pro absenci sankce za porušení spíše formalitou.

Zákoník práce rozlišuje mezi povinnostmi zaměstnavatele, které má ve vztahu k odborové organizaci při OZPP s nečlenem odborové organizace nebo se členem odborové organizace, který ale není členem orgánu odborové organizace působícího u zaměstnavatele, a mezi povinnostmi zaměstnavatele, které má ve vztahu k odborové organizaci při OZPP se členem orgánu odborové organizace působícího u zaměstnavatele, a to v době funkčního období takového zaměstnance a v době 1 roku po skončení jeho funkčního období. Povinnosti zaměstnavatele vztahující se k prvnímu případu jsou uvedeny v předchozím odstavci. Představují povinnost zaměstnavatele OZPP s odborovou organizací pouze projednat. V případě OZPP se členem orgánu odborové organizace působícího u zaměstnavatele nebo v době funkčního období takového zaměstnance a v době 1 roku po skončení funkčního období se uplatní zvýšená ochrana členů orgánu odborové organizace působícího u zaměstnavatele, která projevuje v tom, že (na rozdíl od pouhého projednání) je zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas se zamýšleným OZPP.<sup>160</sup> V případě, že zaměstnavatel odborovou organizaci o souhlas nepožádá nebo odborová organizace odmítne souhlas udělit, bude OZPP stíženo absolutní neplatností.<sup>161</sup> Zákoník práce stanoví výjimku z neplatnosti OZPP, ke kterému odborová organizace odmítla udělit souhlas. Pakliže zaměstnanec vyvolá soudní spor o platnost OZPP podle ust. § 72 zákoníku práce a soud shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále

---

<sup>160</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 26.8.2020, sp. zn. 21 Cdo 4243/2019

<sup>161</sup> Ust. § 19 odst. 1) Zpr. ve spojení s ust. § 61 odst. 2) a 4) Zpr., shodně též soudní praxe podle staré právní úpravy, viz rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 6.6.2002, sp. zn. 21 Cdo 1599/2001, a rovněž za současné právní úpravy, viz rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 27. 8. 2019, sp. zn. 21 Cdo 641/2018-II.

zaměstnával, bude OZPP platné.<sup>162</sup> Od uvedené situace je však třeba odlišovat stav, kdy zaměstnavatel odborovou organizaci o udělení souhlasu s OZPP vůbec nepožádal. V takovém případě je OZPP neplatné, což dovodil Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí ze dne 15.8.2012, sp. zn. 21 Cdo 2339/2011, kde uvedl, že *„Není-li zde ke dni doručení okamžitého zrušení pracovního poměru žádost k příslušnému odborovému orgánu o předchozí souhlas, není splněn jeden z předpokladů platnosti takového rozvázání pracovního poměru. Nedostatek spočívající v absenci žádosti zaměstnavatele o předchozí souhlas odborového orgánu k okamžitému zrušení pracovního poměru není možno zhojit postupem podle § 59 odst. 4 ZPr1965 (pozn. dnes ust. § 61 odst. 4 Zpr.), neboť toto ustanovení dopadá toliko na případy, kdy příslušný odborový orgán odmítl udělit předchozí souhlas k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru, nikoli na „všechny“ případy neexistence předchozího souhlasu, tedy ani na situaci, kdy zaměstnavatel o předchozí souhlas před dáním okamžitého zrušení pracovního poměru vůbec nepožádal.“*<sup>163</sup>. Vadu OZPP spočívající v nepožádání odborové organizace o souhlas s OZPP nelze dodatečně zhojit rovněž z toho důvodu, že se platnost OZPP posuzuje ke dni jeho doručení příslušnému zaměstnanci, a k tomuto dni je třeba zkoumat splnění podmínek pro OZPP, tedy i splnění podmínky udělení souhlasu odborové organizaci.<sup>164</sup> Orgánem odborové organizace, na jehož členy se vztahuje zvýšená ochrana uvedená v ust. § 61 odst. 2) zákoníku práce, se rozumí orgán určený stanovami odborové organizace, který je oprávněn vystupovat jménem odborové organizace.<sup>165</sup> Pro učinění závěru, zdali je určitý zaměstnanec členem orgánu odborové organizace, je stěžejní sdělení odborové organizace. Zaměstnavateli nezbývá, že z tohoto sdělení vycházet. Je tomu tak proto, že *„Určení, kdo je členem orgánu odborové organizace, je vnitřní záležitostí odborové organizace.“*<sup>166</sup>.

Vzhledem k výše uvedeným rozdílným povinnostem zaměstnavatele vůči odborové organizaci v případě OZPP musí zaměstnavatel *„ve své žádosti ve smyslu ustanovení § 61*

---

<sup>162</sup> Ust. § 61 odst. 4) Zpr.

<sup>163</sup> Shodně uvádí též rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 22. 9. 2020, sp. zn. 21 Cdo 778/2020

<sup>164</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 26.10.2015, sp. zn. 21 Cdo 5054/2014

<sup>165</sup> Ust. § 286 odst. 2) Zpr.

<sup>166</sup> Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0. Dostupný online na internetové stránce [www.beck-online.cz](http://www.beck-online.cz), s. 375 - 380, bod 4.



*zák. práce jasně definovat, zda žádá odborovou organizaci o „projednání“ výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru nebo zda žádá o „předchozí souhlas“ s takovým rozvázáním pracovního poměru.“<sup>167</sup>. Nicméně v případě, že zaměstnavatel místo o předchozí souhlas požádá odborovou organizaci jen o „vyjádření“ k OZPP<sup>168</sup> a pokud odborová organizace reaguje na tuto žádost sdělením zaměstnavateli, že „s tímto návrhem nesouhlasí“, není OZPP neplatné z důvodu, že zaměstnavatel nespecifikoval, zdali žádá odborovou organizaci o předchozí souhlas s OZPP či projednání OZPP. Je tomu tak proto, že „Situace zaměstnance je stejná (není o nic horší), jako by byla v případě, že by zaměstnavatel formuloval svou žádost o vyjádření odborové organizace k výpovědi jako žádost o její předchozí souhlas s výpovědí. Za těchto okolností smysl a účel zákona (ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce) nevyžaduje, aby výpověď byla neplatná jen proto, že zaměstnavatel místo o předchozí souhlas s výpovědí požádal odborovou organizaci o její vyjádření k výpovědi (vyjádření k návrhu na „propuštění dvou konkrétních zaměstnanců“).“<sup>169</sup>. Smyslem a účelem povinnosti zaměstnavatele požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas s OZPP členu jejího orgánu uvedené v ustanovení § 61 odst. 2 zákoníku práce totiž je, aby se „odborová organizace mohla vyjádřit (kladně, nebo záporně) k zamýšlené výpovědi, popř. též uvést k negativnímu stanovisku své důvody, a aby v případě jejího zaměstnavateli sděleného nesouhlasu zaměstnavatel mohl zvážit toto stanovisko odborové organizace i s jeho případným odůvodněním a se znalostí tohoto stanoviska se rozhodnout o tom, zda od výpovědi ustoupí, nebo zda ji přes nesouhlas odborové organizace zaměstnanci dá.“<sup>170</sup>. Tento smysl a účel zákona je jistě naplněn i ve výši uvedeném případě, kdy zaměstnavatel požádá odborovou organizaci namísto předchozího souhlasu o vyjádření k OZPP a jestliže odborová organizace reaguje na tuto žádost sdělením zaměstnavateli, že „s tímto návrhem nesouhlasí“. Nejvyšší soud k tomu dodává, že „Kdyby uvedené nemělo platit, pak by výpověď z pracovního poměru musela být neplatná i v případě, že by odborová organizace na žádost zaměstnavatele o „vyjádření k výpovědi“ reagovala zasláním souhlasu. Pak by ovšem zaměstnanec - odborový funkcionář byl chráněn i před svou vlastní odborovou organizací“<sup>171</sup>.*

---

<sup>167</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 22.9.2020, sp. zn. 21 Cdo 778/2020

<sup>168</sup> V předmětném rozhodnutí Nejvyšší soud posuzoval platnost výpovědi. Na uvedeném závěru to vzhledem k znění ust. § 61 Zpr. nic nemění.

<sup>169</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 22.9.2020, sp. zn. 21 Cdo 778/2020

<sup>170</sup> Tamtéž

<sup>171</sup> Tamtéž

Odborovým orgánem příslušným k udělení předchozího souhlasu s OZPP ve smyslu § 61 odst. 2 zákoníku práce je orgán, který „je podle stanov oprávněn vystupovat v tomto pracovněprávním vztahu jménem příslušné odborové organizace; nevyplývá-li to ze stanov, nelze předchozí souhlas příslušného odborového orgánu úspěšně nahradit ani souhlasem organizačně či funkčně nadřízeného vyššího nebo ústředního odborového orgánu.“<sup>172</sup>.

Nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace, odpadají povinnosti zaměstnavatele podle ust. § 61 zákoníku práce. Existence odborové organizace se zjišťuje ke dni doručení OZPP zaměstnanci.<sup>173</sup>

#### **4 Právní úprava okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem**

Zákoník práce uvozuje důvody pro OZPP ze strany zaměstnance formulací „Zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit jen, jestliže“<sup>174</sup>. Při srovnání s uvozovací větou ust. § 55 odst. 1) zákoníku práce, tedy OZPP ze strany zaměstnavatele, absentuje v uvozovací větě slovo „výjimečně“. Nicméně i důvody pro OZPP ze strany zaměstnance mají povahu „výjimečnosti“, neboť sami o sobě reagují na situace, kdy nelze po zaměstnanci spravedlivě požadovat, aby pokračoval v pracovním poměru u zaměstnavatele. V případě, že jsou důvody k OZPP dle ust. § 56 odst. 1) písm. a) nebo b) zákoníku práce naplněny, je současně dána i výjimečnost dané situace. První důvod OZPP ze strany zaměstnance míří na jeho schopnost konat práci a druhý na právo zaměstnance na mzdu či plat za vykonanou práci. Důvody pro OZPP ze strany zaměstnance neobsahují právní normy s abstraktní hypotézou. Soud proto nebude posuzovat, zdali lze na zaměstnanci spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr trval i po výpovědní dobu, jak je tomu v případě ust. § 55 odst. 1) písm. b) zákoníku práce.

---

<sup>172</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 6.6.2002, sp. zn. 21 Cdo 1599/2001

<sup>173</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 26.10.2015, sp. zn. 21 Cdo 5054/2014

<sup>174</sup> Ust. § 56 odst. 1) Zpr.

#### 4.1 Zaměstnanec není zdravotně způsobilý k výkonu práce

Zaměstnanec je povinen konat pouze práci, ke které je zdravotně způsobilý.<sup>175</sup> Na druhé straně je zaměstnavatel povinen zaměstnanci zajistit „bezpečné pracovní podmínky“<sup>176</sup> a je povinen nepřipustit, aby zaměstnanec konal práci, která nebude náročností odpovídat zaměstnancovým schopnostem nebo zdraví.<sup>177</sup> Pokud zaměstnanec není schopen bez vážného ohrožení zdraví konat práci pro zaměstnavatele, nelze po něm spravedlivě požadovat, aby tuto práci vykonával.

Posudek určující, zdali je zaměstnanec schopen konat práci, vydává poskytovatel pracovnělékařských služeb, nikoliv jakýkoliv lékař dle volby zaměstnance, přičemž platí, že je zaměstnavatel oprávněn poslat zaměstnance za účelem vyhotovení posudku o zdravotní způsobilosti zaměstnance rovněž k registrujícímu praktickému lékaři zaměstnance.<sup>178</sup> Uvedená volba lékaře, který bude posuzovat zdravotní způsobilost zaměstnance je na zaměstnavateli. Poskytovatelem pracovnělékařských služeb se rozumí fyzická nebo právnická osoba, která disponuje oprávněním k poskytování zdravotních služeb a se kterou má zaměstnavatel uzavřenou písemnou smlouvu o poskytování pracovnělékařských služeb. Lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb musí splňovat náležitosti podle vyhl. Ministerstva zdravotnictví č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci, konkrétně uvedené v bodě 5. přílohy č. 1 citované vyhlášky, přičemž příloha č. 1 je označena jako „Minimální obsah samostatných částí zdravotnické dokumentace“. Náležitostmi lékařského posudku jsou:

*„a) identifikační údaje*

- 1. posuzované osoby v rozsahu jméno, popřípadě jména, příjmení, datum narození, adresa místa trvalého pobytu posuzované osoby, popřípadě místo pobytu na území České republiky, jde-li o cizince,*
- 2. poskytovatele, který lékařský posudek vydal, a to jméno, popřípadě jména, příjmení poskytovatele v případě fyzické osoby, obchodní firma nebo název*

<sup>175</sup> A contrario ust. § 106 odst. 2) Zpr.

<sup>176</sup> Ust. § 101 odst. 1) Zpr.

<sup>177</sup> Ust. § 103 odst. 1) písm. a) Zpr.

<sup>178</sup> TOMŠEJ, Jakub. Pracovnělékařské služby. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-646-7, s. 27 – 28.

*poskytovatele v případě právnické osoby, adresa místa poskytování zdravotních služeb, identifikační číslo osoby, bylo-li přiděleno,*

*3. posuzujícího lékaře, a to jméno, popřípadě jména, příjmení a podpis lékaře,*

*4. pořadové číslo nebo jiné evidenční označení posudku,*

*b) účel vydání posudku,*

*c) posudkový závěr,*

*d) poučení o možnosti podat návrh na přezkoumání a o možnosti vzdání se práva na přezkoumání,*

*e) datum vydání posudku,*

*f) datum ukončení platnosti posudku, pokud je třeba na základě zjištěného zdravotního stavu nebo zdravotní způsobilosti omezit jeho platnost, nebo pokud tak stanoví jiný právní předpis.“*

Lékařský posudek o zdravotní způsobilosti k práci musí obsahovat rovněž náležitosti uvedené v ust. § 17 vyhlášky č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče, kterými jsou:

*„a) identifikační údaje zaměstnavatele, a to*

*1. obchodní firmu nebo název a adresu sídla zaměstnavatele nebo organizační složky zahraniční osoby na území České republiky, identifikační číslo osoby, bylo-li přiděleno, je-li zaměstnavatelem právnická osoba,*

*2. adresu sídla, jméno, popřípadě jména, příjmení, datum narození, adresu místa trvalého pobytu, popřípadě místo pobytu na území České republiky, jde-li o cizince, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba,*

*3. název, sídlo a identifikační číslo organizační složky státu nebo kraje nebo obce, je-li zaměstnavatelem stát, kraj nebo obec,*

*b) údaje o pracovním zařazení posuzované osoby, dále údaje o druhu práce, režimu práce, o rizikových faktorech ve vztahu ke konkrétní práci, míře rizikových faktorů pracovních podmínek vyjádřené kategorií práce podle jednotlivých rozhodujících rizikových faktorů pracovních podmínek,*

*c) posudkový závěr a*

*d) termín provedení mimořádné prohlídky, je-li takový postup důvodný“.*

Pokud má zaměstnanec nebo zaměstnavatel za to, že je lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb nesprávný, má právo ve lhůtě 10 pracovních dnů ode dne prokazatelného předání pracovnělékařského posudku podat návrh na jeho přezkoumání poskytovateli, který posudek vydal.<sup>179</sup> Pokud poskytovatel pracovnělékařských služeb návrhu na přezkoumání lékařského posudku nevyhoví v plném rozsahu, má povinnost postoupit věc k posouzení příslušnému správnímu orgánu. Tím je správní orgán, který udělil poskytovateli oprávnění k poskytování zdravotních služeb.<sup>180</sup> Příslušný správní orgán postupuje při přezkumu lékařského posudku podle ust. § 47 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, přičemž návrh na přezkum: „a) zamítne a napadený lékařský posudek potvrdí, nebo b) napadený lékařský posudek zruší a vrátí věc poskytovateli k vydání nového lékařského posudku, nebo c) napadený lékařský posudek zruší.“<sup>181</sup> Proti uvedenému rozhodnutí správního orgánu se nelze odvolat.<sup>182</sup> V případě, že příslušný správní orgán potvrdí lékařský posudek, lze pro negaci lékařského posudku učinit pouze nové posouzení zdravotní způsobilosti nebo zdravotního stavu posuzované osoby. Tento postup je možný toliko v případě, pokud „je z lékařské prohlídky zřejmé, že posouzení její zdravotní způsobilosti nebo zdravotního stavu povede pravděpodobně k jinému závěru, než je uveden v dosavadním lékařském posudku“<sup>183</sup>. Dle Běliny je ode dne 1. 11. 2017 nutno nahlížet na lékařský posudek nebo přezkumné rozhodnutí příslušného správního orgánu jako na závazné správní rozhodnutí, které v řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru zahájeném na návrh zaměstnavatele není soud oprávněn přezkoumávat, a naopak je z takového rozhodnutí povinen vycházet ve smyslu ust. § 135 odst. 2 OSŘ. Bělina se rovněž domnívá, že bude možné vycházet z judikatury k dané problematice z doby přede dnem 1. 4. 2012.<sup>184</sup> Podle

<sup>179</sup> Ust. § 46 odst. 1) zák. č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

<sup>180</sup> Ust. § 15 odst. 1) písm. a) zák. č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách

<sup>181</sup> Ust. § 47 odst. 2) zák. č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

<sup>182</sup> Ust. § 47 odst. 4) zák. č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

<sup>183</sup> Ust. § 47 odst. 5) zák. č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

<sup>184</sup> Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0. Dostupný online na internetové stránce [www.beck-online.cz](http://www.beck-online.cz), komentář k ust. § 56, s. 352 - 361, bod 9. Vycházet lze např. z rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 16.11.2006, sp. zn. 21 Cdo 385/2006, ve kterém Nejvyšší soud uzavřel, že „Byl-li posudek nebo rozhodnutí podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. d) zák. práce (pozn. dnes ust. § 41 písm. d) a § 47 zák. č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách) vydán v souladu s právními předpisy, nepodléhá toto správní rozhodnutí – jak správně uvádí odvolací soud – z hlediska svého obsahu přezkoumání soudem v řízení zahájeném na návrh zaměstnance podle ustanovení § 64 zák. práce, a soud z takového rozhodnutí vychází (§ 135 odst. 2 o.s.ř.). Ze skutečnosti, že soud v konkrétním případě z lékařského posudku vychází (je povinen

Běliny není ode dne 1.11.2017 lékařský posudek nebo přezkumné rozhodnutí příslušného správního orgánu pouhým nezávazným dobrozdáním tak, jak dříve uzavírali vyšší soudy.

V souvislosti s výše uvedeným názorem upozorňuji na předchozí zcela opačnou soudní praxi.

Nejvyšší soud v rozhodnutí ze dne 29.1.2016, sp. zn. 21 Cdo 1804/2015 uzavřel, že *„lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb a rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nestanoví (a neprokazují) autoritativně (závazným a zásadně konečným způsobem), že by posuzovaný zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu pozbyl dlouhodobě zdravotní způsobilost, neboť poskytují zaměstnanci, zaměstnavateli i soudům (správním úřadům a jiným orgánům) pouze nezávazné „dobrozdání“ o zdravotním stavu zaměstnance z hlediska jeho zdravotní způsobilosti k práci, z něhož soud při svém rozhodování nemůže vycházet ve smyslu § 135 odst. 2 o. s. ř.“.*

Nejvyšší správní soud v rozhodnutí ze dne 20.9.2007, č.j. 4 Ads 81/2005-125 dovodil, že *„posudek vydaný zařízením závodní preventivní péče o způsobilosti k práci určitého zaměstnance není aktem orgánu rozhodujícího autoritativně ve sféře veřejnoprávní; představuje dobré zdání odborného poradce zaměstnavatele o tom, zda v rámci prevence ochrany zdraví při práci může zaměstnanec určitou práci dále vykonávat.“.*

Proti výše uvedenému rozhodnutí Nejvyššího správního soudu byla podána ústavní stížnost, na jejímž základě rozhodl Ústavní soud v plenárním nálezu ze dne 23.9.2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08 tak, že *„Posudek vydaný zařízením závodní preventivní péče o způsobilosti k práci určitého zaměstnance není aktem vrchnostenského orgánu nadaného právem rozhodovat o právech a povinnostech, ale jde o odborné stanovisko lékaře, který zákonem předvídaným a vyžadovaným způsobem poskytuje součinnost zaměstnavateli.“* a *„správnou cestou k obraně práv zaměstnance v případech obdobných posuzovanému je žaloba na neplatnost úkonu zaměstnavatele opírajícího se o posudek o zdravotní způsobilosti“.* Podle závěrů obsažených v uvedeném rozhodnutí Ústavního soudu je proto třeba nakládat s posudkem vydaným poskytovatelem pracovnělékařských služeb jako s *„kterýmkoliv jiným skutkovým podkladem“*, neboť *„není nadán presumpcí správnosti, a soud proto nemůže z jeho obsahu vycházet ve smyslu § 135 odst. 2 občanského soudního*

---

*vycházet), a že tedy není oprávněn závěry posudku jakkoli doplňovat, vyplývá, že jakékoliv případné výtky zpochybňující obsah a závěry řádně vydaného lékařského posudku nemohou být opodstatněné.“*

*řádu. Je důkazem, který soud hodnotí jako kterýkoliv jiný s tím, že je na účastnících, jaké prostředky použijí ke zpochybnění posudkových závěrů.“.*

Po předložení lékařského posudku, podle kterého zaměstnanec nemůže dále konat dosavadní práci bez vážného ohrožení svého zdraví, zaměstnavateli, má tento zaměstnavatel tzv. „nabídkovou povinnost“<sup>185</sup>, tedy umožnit zaměstnanci výkon jiné práce, která bude zohledňovat současný zdravotní stav zaměstnance a bude pro zaměstnance vhodná ve smyslu ust. § 41 odst. 6) a ust. § 103 odst. 1) písm. a) zákoníku práce. Zaměstnavatel má na umožnění výkonu vhodné práce lhůtu 15 dnů od dne předložení lékařského posudku. Pakliže zaměstnavatel nemůže či nechce zaměstnanci umožnit výkon vhodné práce, je zaměstnanec oprávněn rozvázat pracovní poměr OZPP nejdříve dnem následujícím po uplynutí 15denní lhůty na straně zaměstnavatele. Má-li zaměstnavatel vhodnou práci a umožní zaměstnanci, aby nastoupil na výkon této práce ve lhůtě 15 dnů ode dne předložení lékařského posudku, má zaměstnanec právo přistoupit na výkon vhodné práce, či výkon této práce odmítnout. V obou případech nevzniká zaměstnanci právo na OZPP.<sup>186</sup> Pokud zaměstnanec odmítne nastoupit na výkon vhodné práce, je dán výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. e) zákoníku práce. Doručením lékařského posudku zároveň vzniká zaměstnavateli povinnost přeložit zaměstnance na jinou práci podle § 41 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Pakliže zaměstnavatel nedisponuje vhodnou prací pro zaměstnance, nemůže pochopitelně zaměstnanci umožnit její výkon. Zaměstnavatel již nesmí přidělovat zaměstnanci práci, která je pro něj nevhodná. Uvedená situace se proto posuzuje jako překážka v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci vzniká právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku podle ust. § 208 zákoníku práce, a to až do dne ukončení pracovního poměru nebo odpadnutí překážky, tedy změny zdravotního stavu zaměstnance, která zaměstnanci umožní konat dosavadní práci bez vážného ohrožení jeho zdraví. Zaměstnavateli zároveň vzniká právo rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí podle ust. § 52 písm. e) zákoníku práce. Naproti tomu zaměstnanci vzniká právo rozvázat pracovní poměr se zaměstnavatelem OZPP. Pokud dá zaměstnavatel zaměstnanci výpověď podle ust. § 52

---

<sup>185</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 16.11.2006, sp. zn. 21 Cdo 385/2006

<sup>186</sup> PICHRT, Jan. Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář. ISBN 978-80-7552-609-0. Dostupný z: [https://www.aspi.cz/products/lawText/13/80/1/2#pa\\_56](https://www.aspi.cz/products/lawText/13/80/1/2#pa_56), komentář k ust. § 56 zákoníku práce, bod V.

písm. e) zákoníku práce a zaměstnanec během trvání výpovědní doby doručí zaměstnavateli OZPP podle ust. § 56 odst. 1) písm. a), pracovní poměr bude rozvázán na základě OZPP. Je tomu tak proto, že „Rozvázání téhož pracovního poměru více právními úkony (učiněnými současně či postupně) zákoník práce ani jiné předpisy nevylučují (nezakazují); jednotlivé právní úkony se pak posuzují samostatně a samostatně také nastávají jejich právní účinky“<sup>187</sup>.

Stran vzniku zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance konat práci dle pracovní smlouvy není podmínkou OZPP zavinění ze strany zaměstnavatele nebo zaměstnance. Právní úprava reaguje na stav, za kterého nelze požadovat, aby trval pracovní poměr, a to jak na zaměstnanci, tak na zaměstnavateli. Proto dává zákoník práce možnost rozvázání pracovního poměru zaměstnanci i zaměstnavateli.

#### **4.2 Zaměstnavatel je v prodlení s placením mzdy, platu, náhrady mzdy nebo platu nebo jejich částí**

Druhý důvod pro OZPP ze strany zaměstnance je dán v případě neplnění povinnosti zaměstnavatele řádně vyplácen mzdu, plat nebo jejich náhradu nebo jejich část. Zaměstnanec koná práci v pracovním poměru primárně za účelem získání mzdy nebo platu, což vyplývá ze samé podstaty závislé práce uvedené v ust. § 2 odst. 2) zákoníku práce „Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci...“. Pakliže zaměstnavatel není schopen tohoto účelu dostát, nelze po zaměstnanci spravedlivě požadovat, aby práci nadále konal. Zaměstnanec je obvykle povinen plnit vícero povinností nesouvisejících s pracovněprávními vztahy nebo zajišťovat životní potřeby své nebo své rodiny či osob blízkých, přičemž pro jejich řádné splnění nebo zajištění potřebuje právě finanční prostředky. Příkladem lze uvést povinnost platit nájem, splátky hypotéky nebo jiných úvěrů či potřeba zajišťovat potraviny, oblečení, pohonné hmoty, různé opravy apod. Nevyplacení mzdy, platu, jejich náhrad nebo jejich částí proto představuje podstatný zásah do práv zaměstnance. Pokud jsou splněny podmínky pro

---

<sup>187</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 29.11.2000, sp.zn. 21 Cdo 227/2000, v souvislosti s rozsudkem Nejvyššího soudu ze dne 11.7.1997, sp.zn. 2 Cdo 195/97 nebo rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 11.12.2019, sp. zn. 21 Cdo 3541/2019



OZPP podle ust. § 56 odst. 1) písm. b) zákoníku práce, trvá právo zaměstnance na OZPP i v případě, že zaměstnavatel později dlužné finanční plnění zaměstnanci poskytne, a to i za situace, kdy k plnění ze strany zaměstnavatele dojde ještě dříve, než je mu OZPP doručeno, neboť pozdější plnění (tj. plnění poskytnuté po uplynutí dodatečné patnáctidenní lhůty) zaměstnavatele nemůže mít „žádný vliv na závěr, že zaměstnanci již vznikl (a to dříve, než zaměstnavatel plnil) důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru a že se jej rozhodl ve lhůtě uvedené v ustanovení § 59 zák. práce uplatnit“<sup>188</sup>. Pokud jsou splněny podmínky pro OZPP podle ust. § 56 odst. 1) písm. b) zákoníku práce a zaměstnavatel uspokojí nárok zaměstnance na úhradu mzdy, platu nebo jejich náhrad po uplynutí 15 dnů po jejich splatnosti, lze pouze uvažovat, zdali jednání zaměstnance spočívající v podání OZPP nepředstavovalo výkon práva „v rozporu s dobrými mravy“<sup>189</sup> nebo konkrétně „zneužití práva ve smyslu ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce (pozn. dnes ust. § 8 zák. č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku)“<sup>190</sup>, které „nepožívá právní ochrany“<sup>191</sup>. Otázkou rozporu OZPP s dobrými mravy, resp. zjevným zneužitím práva se zabývám v části 4.2.3 této práce.

#### 4.2.1 Splatnost mzdy, platu nebo jejich náhrady

Zaměstnanec je oprávněn přistoupit k OZPP podle ust. § 56 odst. 1) písm. b) zákoníku práce v případě, že je zaměstnavatel v prodlení s výplatou mzdy, platu, jejich náhrady anebo jakékoliv jejich část po uplynutí 15 dnů od jejich splatnosti. Splatnost mzdy nebo platu se řídí ust. § 141 odst. 1) zákoníku práce. Splatnost náhrady mzdy nebo platu upravuje ust. § 144 zákoníku práce tak, že se obdobně použije ust. § 141 zákoníku práce, nedohodnou-li se zaměstnanec a zaměstnavatel o splatnosti a výplatě jinak. Dle ust. § 141 odst. 1) zákoníku práce jsou mzda nebo plat splatné „po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku“. Uvedená právní norma stanoví nejzazší den,

---

<sup>188</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 31.10.2019, sp. zn. 21 Cdo 1815/2018 nebo rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 26.4.2002 sp. zn. 21 Cdo 1151/2001

<sup>189</sup> Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0. Dostupný online na internetové stránce [www.beck-online.cz](http://www.beck-online.cz), s. 352 - 361, bod 24.

<sup>190</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 31.10.2019, sp. zn. 21 Cdo 1815/2018 nebo rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 26.4.2002 sp. zn. 21 Cdo 1151/2001

<sup>191</sup> Ust. § 8 zák. č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku

ke kterému dochází ke splatnosti mzdy nebo platu, přičemž zároveň platí, že „*Pravidelný termín výplaty mzdy nebo platu musí být sjednán, stanoven nebo určen v rámci období uvedeného v odstavci 1* (pozn. myšleno ust. § 141 Zpr.).“<sup>192</sup>. Zákoník práce tedy rozlišuje mezi dnem výplaty mzdy, platu nebo jejich náhrady a mezi splatností těchto plnění.<sup>193</sup> Toto rozlišení je zcela zásadní pro určení, zdali jsou naplněny podmínky ust. § 56 odst. 1) písm. b) zákoníku práce, protože uvedené zákonné ustanovení pracuje pouze se splatností mzdy, platu nebo jejich náhrady, a nikoliv s termínem jejich výplaty. Zaměstnanec není oprávněn přistoupit k OZPP z důvodu uvedeného v ust. § 56 odst. 1) písm. b) zákoníku práce v případě, že mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu, plat, jejich náhradu nebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí dne jejich výplaty, ale do 15 dnů po uplynutí období splatnosti. Uvedeným rozdílem se Nejvyšší soud zabýval ve věci sp. zn. 21 Cdo 4010/2011, ve které rozhodl dne 30.10.2012, přičemž dovodil, že splatnost mzdy za měsíc únor nastala v souladu s ust. § 141 odst. 1) zákoníku práce 31. března za situace, kdy byl termín výplaty mzdy za měsíc únor stanoven na den 23. března. Mzda za měsíc únor byla připsána na účet zaměstnance až dne 14. dubna, tedy stále v rámci 15 dnů po období její splatnosti, avšak více než 15 dnů po dni jejich výplaty. Nejvyšší soud proto shledal OZPP podané ze strany zaměstnance z důvodu ust. § 56 odst. 1) písm. b) zákoníku práce jako neopodstatněné.<sup>194</sup>

Nejvyšší soud dovodil, že se bude 15denní lhůta ve smyslu ust. § 56 odst. 1) písm. b) zákoníku práce „*odvíjet ode dne následujícího po uplynutí posledního dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém zaměstnanci vzniklo právo na mzdu nebo plat (jejich část)*“<sup>195</sup>, tedy podle ust. § 141 odst. 1) zákoníku práce. Nejvyšší soud mimo jiné argumentoval tím, že ust. § 56 odst. 1) písm. b) zákoníku práce přímo odkazuje na ust. § 141 odst. 1) zákoníku práce. S uvedeným závěrem Nejvyššího soudu se neztotožňuji, neboť mám za to, že opomíjí relativně kogentní povahu ust. § 141 odst. 1) zákoníku práce. Účastníkům pracovního poměru nic nebrání, sjednat splatnost mzdy, platu nebo jejich náhrady dříve (nikoliv později) než v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve

---

<sup>192</sup> Ust. § 141 odst. 3) Zpr.

<sup>193</sup> Totožně konstantně judikuje Nejvyšší soud, např. rozhodnutí ze dne 30.10.2012, sp. zn. 21 Cdo 4010/2011 nebo rozhodnutí ze dne 14.2.2018, sp. zn. 21 Cdo 5141/2017

<sup>194</sup> Totožný závěr zaujal Nejvyšší soud i v rozhodnutí ze dne 12.10.2010, sp. zn. 21 Cdo 2242/2009

<sup>195</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 12.10.2010, sp. zn. 21 Cdo 2242/2009 nebo rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15.08.2012, sp. zn. 21 Cdo 2601/2011

kterém vzniklo zaměstnanci právo na tato plnění.<sup>196</sup> V takovém případě se pak „běh patnáctidenní lhůty uvedené v § 56 písm. b) ZPr neodvíjí ve smyslu § 141 odst. 1 ZPr ode dne následujícího po uplynutí posledního dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém zaměstnanci vzniklo právo na mzdu nebo plat anebo náhradu mzdy nebo platu, ale ode dne následujícího po uplynutí sjednané splatnosti mzdy nebo platu anebo náhrady mzdy nebo platu.“<sup>197</sup>.

#### **4.2.2 Neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru přes formální splnění podmínek ust. § 56 odst. 1) písm. b) zákoníku práce**

V následujících případech Nejvyšší soud dovodil neplatnost OZPP, přestože byly formálně splněny podmínky ust. § 56 odst. 1) písm. b) zákoníku práce, tedy zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu, plat, jejich náhradu nebo část do 15 dnů po uplynutí období jejich splatnosti.

Přestože zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu, plat, jejich náhradu nebo jejich část ani v 15denní lhůtě ve smyslu ust. § 56 odst. 1) písm. b) zákoníku práce, není dán tento důvod okamžitého zrušení pracovního poměru v případě, že se tak stalo pouze v „důsledku chyby, omylu nebo jiné zřejmé nesprávnosti při výpočtu nebo při výplatě mzdy, platu, náhrady mzdy nebo náhrady platu, ledaže by zjištěnou nesprávnost v přiměřené době neodstranil a bez zbytečného odkladu nezjednal nápravu (pozn. myšleno zaměstnavatel)“<sup>198</sup>. Shodně uzavírá i Ústavní soud v nálezu ze dne 16.6.2015, sp. zn. II. ÚS 3399/14, kde uvedl „Nejde přitom (bez dalšího) o situaci, kdy je zaměstnanci např. omylem vyplacena mzda nižší, než mu náleží, v důsledku třeba chyby či omylu mzdové účetní, nýbrž teprve o vědomé porušení povinnosti zaměstnavatele vyplatit zaměstnanci za vykonanou práci mzdu (plat) nebo její jednotlivou složku či zákonem stanovenou náhradu.“.

---

<sup>196</sup> Srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 30.10.2012, sp. zn. 21 Cdo 4010/2011 „Jestliže se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodnou jinak, platí pro splatnost a výplatu náhrady mzdy nebo platu obdobně ustanovení § 141 zák. práce (srov. § 144 zák. práce).“, shodně též rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 14.2.2018, sp. zn. 21 Cdo 5141/2017

<sup>197</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 30.10.2012, sp. zn. 21 Cdo 4010/2011

<sup>198</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 10.1.2012 sp. zn. 21 Cdo 3676/2010 nebo rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 21.2.2017, 21 Cdo 188/2017

Podle rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 20.12.2011, sp. zn. 21 Cdo 4042/2010 rovněž není dán důvod OZPP dle § 56 odst. 1) písm. b) zákoníku práce v případě, kdy k prodlení s plněním ze strany zaměstnavatele došlo „*jen proto, že zaměstnanci taková práva nenáleží, ledaže by šlo jen o účelové vyvolávání sporu o právo (nárok), které zaměstnanci zřejmě náleží*“. Ústavní soud korigoval výše uvedené závěry Nejvyššího soudu v nálezu ze dne 16.6.2015, sp. zn. II. ÚS 3399/14. Podle Ústavního soudu je výklad ust. § 56 odst. 1) písm. b) spočívající v závěru, že lze podle tohoto ustanovení OZPP pouze za situace, kdy není spor o právo a zaměstnavatel není schopen nebo ochoten uspokojit právo zaměstnance na mzdu (plat) nebo jakoukoliv část mzdy (platu) anebo právo zaměstnance na náhradu mzdy (platu) „*restriktivní a do značné míry popírá jeho původní smysl (účel), neboť jím obecné soudy významně zužují prostor zaměstnance na ochranu před svévolným jednáním zaměstnavatele, spočívajícím kupříkladu v neochotě vyplatit zaměstnanci mzdu (plat), její část či náhradu*“. Podle Ústavního soudu samozřejmě nelze OZPP podané zaměstnancem z důvodů uvedených v ustanovení § 56 odst. 1) písm. b) zákoníku práce vždy a priori hodnotit jako odůvodněné, a tedy platné. Obecné soudy však mají v rámci řízení o určení neplatnosti OZPP ze strany zaměstnance podle ust. § 56 odst. 1) písm. b) zákoníku práce „*povinnost zkoumat okolnosti a příčiny, které jeho podání předcházely, a za situace, kdy zde existuje "spor o právo", hodnotit nejen to, zda se nejedná o účelové vyvolávání sporu o právo (nárok), které zaměstnanci zřejmě náleží, ale zabývat se i samotnou podstatou (předmětem) tohoto sporu, a to právě za účelem posouzení důvodnosti, a tedy i platnosti okamžitého ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance*“.

Důvod OZPP dle § 56 odst. 1) písm. b) zákoníku práce není dán také v případě, kdy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem trvá spor o neplatnost rozvázání pracovního poměru podle ust. § 72 zákoníku práce a zaměstnavatel v tomto období nevyplácí zaměstnanci mzdu, plat nebo jejich náhradu. Zaměstnanec v tomto případě nemůže rozvázat pracovní poměr podle ust. § 56 odst. 1) písm. b) zákoníku práce. Zaměstnanec se může pouze domáhat nároků na náhradu mzdy, platu nebo jejich náhrady, a to prostřednictvím žaloby

na plnění. O nároku uplatněném žalobou soud rozhodne až po pravomocným soudním rozhodnutím ve věci neplatnosti rozvázání pracovního poměru.<sup>199</sup>

#### 4.2.3 Rozpor okamžitého zrušení pracovního poměru s dobrými mravy a zjevné zneužití práva

Přestože OZPP ze strany zaměstnance formálně splňuje důvody uvedené v ust. § 56 odst. 1) zákoníku práce může být neplatným právním jednáním pro rozpor s dobrými mravy<sup>200</sup>. Právní pojem „dobré mravy“ nemá legální definici, přičemž judikatura Nejvyššího soudu ho vykládá konstantně jako „*souhrn společenských, kulturních a mravních norem, jež v historickém vývoji osvědčují jistou neměnnost, vystihující podstatné historické tendence jsou sdíleny rozhodující částí společnosti, a mají povahu norem základních*“<sup>201</sup>. Vzhledem k širokému pojetí dobrých mravů je nutné případný rozpor právního jednání s dobrými mravy odvodit pro každý konkrétní případ zvlášť.

Poněkud problematicky přistupuje judikatura Nejvyššího soudu k právnímu institutu zjevného zneužití práva, za které považuje pouze takové jednání, „*jehož cílem není dosažení účelu a smyslu sledovaného právní normou, nýbrž které je v rozporu s ustálenými dobrými mravy vedeno přímým úmyslem způsobit jinému účastníku újmu*“<sup>202</sup>. Závěr, že OZPP ze strany zaměstnance představuje jednání, které je ve své podstatě jednáním neplatným z důvodu zjevného zneužití práva, lze dle Nejvyššího soudu učinit pouze v případě, že bylo OZPP vedeno přímým úmyslem způsobit zaměstnavateli újmu.<sup>203</sup>

Neztotožňuji se se závěry Nejvyššího soudu, že OZPP představuje zjevné zneužití práva pouze v případě, kdy je vedeno „přímým úmyslem způsobit zaměstnavateli újmu“. Podle

---

<sup>199</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 20.12.2012, sp. zn. 21 Cdo 3693/2011 nebo Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0. Dostupný online na internetové stránce [www.beck-online.cz](http://www.beck-online.cz), s. 352 - 361, bod 19.

<sup>200</sup> Srov. ust. § 580 a 588 OZ

<sup>201</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 30.9.1998, sp. zn. 3 Cdo 51/96 nebo rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 18.5.2020, sp. zn. 21 Cdo 338/2020-I

<sup>202</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 31.10.2019, sp. zn. 21 Cdo 1815/2018, obdobně též rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 29. 5. 2013 sp. zn. 21 Cdo 1582/2012: „*Za výkon práva v rozporu s dobrými mravy ve smyslu ustanovení § 14 odst. 1 zák. práce tedy lze považovat pouze takové jednání, jehož cílem není dosažení účelu a smyslu sledovaného právní normou, nýbrž které je v rozporu s ustálenými dobrými mravy vedeno přímým úmyslem způsobit jinému účastníku újmu.*“

<sup>203</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 29.5.2013, sp. zn. 21 Cdo 1582/2012

ust. § 4 zákoníku práce se pracovněprávní vztahy řídí zákoníkem práce a pakliže nelze použít, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Důsledky jednání v rozporu s dobrými mravy, jakož i důsledky zjevného zneužití práva upravuje výlučně občanský zákoník. Při výkladu těchto institutů je proto nutné vycházet z ust. § 8, § 580 a § 588 občanského zákoníku, přičemž právní institut zjevného zneužití práva je dle Nejvyššího soudu „v zásadě totožný s dříve užívaným pojmem dobrých mravů podle § 3 odst. 1 obč. zák. (pozn. zák. č. 40/1964 Sb.)“<sup>204</sup>. Samotný právní institut dobrých mravů je svým obsahem mnohem širší než jednání, které je vedeno „přímým úmyslem způsobit zaměstnavateli újmu“, neboť uvedené jednání je šikanou<sup>205</sup>, tedy pouze jedním z druhů zneužití práva, resp. krajní podobou zneužití práva. V uvedeném smyslu judikoval Nejvyšší soud dne 14.3.2002, ve věci sp. zn. 21 Cdo 515/2001: „*Toto zneužití výkonu subjektivního práva (označované rovněž jako šikana), kdy je výkon práva ve skutečnosti toliko prostředkem umožňujícím poškodit jiného účastníka pracovněprávních vztahů, ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce nepřipouští*“ nebo dne 28.3.2019, ve věci 22 Cdo 1341/2017 „*za zneužití práva lze považovat výkon práva v rozporu s jeho účelem, kdy je právo vykonáno, ačkoliv nositel tohoto práva nemá žádný skutečný nebo jen nepatrný zájem na jeho výkonu, resp. se projevující jako rozpor mezi užitkem oprávněného, k němuž výkon práva skutečně směřuje, a užitkem oprávněného, pro nějž je právo poskytnuto, který v krajní podobě může nabýt povahu tzv. šikany, která je výkonem práva za účelem poškození druhé strany*“. Právní institut zneužití práva je jedním z projevů korektivní funkce zásady poctivosti<sup>206</sup> a nedopadá pouze na šikanózní výkon práva. Závěr Nejvyššího soudu, že zjevným zneužitím práva je pouze jednání, které je vedeno „přímým úmyslem způsobit újmu“ nemá ani oporu v platné právní úpravě, neboť ust. § 8 občanského zákoníku o přímém úmyslu způsobit újmu vůbec nehovoří. Ostatně je uvedený závěr Nejvyššího soudu kritizován odbornou veřejností.<sup>207</sup> OZPP ze strany zaměstnance proto může dle mého

---

<sup>204</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 28.02.2017, sp. zn. 22 Cdo 4146/2016

<sup>205</sup> Dle rozhodnutí Ústavního soudu 2.4.2001, sp. zn. IV. ÚS 22/01 je šikanou „výkon práva činěný nikoli za účelem dosažení určitého, např. ekonomického, cíle, nýbrž úmyslně (tzv. *dolus coloratus*), za účelem jejich poškození.“ nebo rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 7.9.2004, sp. zn. 22 Cdo 1567/2004 „šikanou je takový výkon práva, jehož jediným cílem je poškodit jiného.“

<sup>206</sup> Ust. § 6 občanského zákoníku a LAVICKÝ, Petr. Občanský zákoník: komentář. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-529-9. Dostupný na internetové stránce [www.beck-online.cz](http://www.beck-online.cz), komentář k ust. § 8 občanského zákoníku, bod 3.

<sup>207</sup> HUBINSKÝ, Igor. Zneužití práva v pracovněprávních vztazích [cit. 18.4.2021]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zneuzeni-prava-v-pracovnepravnich-vztazich-112198.html> nebo

názoru představovat zjevné zneužití práva rovněž v případě, kdy „není vedeno přímým úmyslem poškodit zaměstnavatele“.

Vztahem OZPP a jednáním v rozporu s dobrými mravy, resp. zjevným zneužitím práva se Nejvyšší soud za účinnosti Občanského zákoníku zabýval např. ve věci sp. zn. 21 Cdo 1815/2018. Nejvyšší soud dovodil, že výkon práva spočívající v OZPP ze strany zaměstnavatele, ke kterému zaměstnanec přistoupil den poté, kdy obdržel od zaměstnavatele doplatek dlužné mzdy, není v rozporu s dobrými mravy a nepředstavuje zjevné zneužití práva. Hlavním argumentem pro tento závěr bylo dlouhodobé jednání zaměstnance, které směřovalo k ukončení pracovního poměru. Zaměstnanec se nejdříve pokusil ukončit pracovní poměr výpovědí ze dne 31.3.2016 učiněnou e-mailem. Výpověď byla shledána neplatnou, načež zaměstnanec přistoupil k zajištění jiné výdělečné činnosti, k čemuž došlo dne 22.4.2016, kdy zaměstnanec uzavřel smlouvu o obchodní spolupráci s třetí osobou, pro kterou začal konat práci, a naopak ode dne 3.5.2016 přestal vykonávat práci pro zaměstnavatele. Zaměstnanec se o neplatnosti výpovědi ze dne 31.3.2016 dozvěděl dne 4.6.2016 (pozn. z doručené žaloby na neplatnost výpovědi z pracovního poměru). Nejvyšší soud v návaznosti na výše uvedené jednání zaměstnance uzavřel, že *„je logickým (a pochopitelným) vyústěním jeho dosavadního počínání, přistoupil-li po nevyplacení pohyblivé části mzdy (provize) za měsíc duben 2016 žalobcem ani do 15 dnů po uplynutí doby její splatnosti k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) zák. práce.“*<sup>208</sup> a *„z výsledků dokazování nevyplývá, že by žalovaný tím, že přistoupil k okamžitému zrušení pracovního poměru pro nevyplacení části mzdy za měsíc duben 2016, sledoval v rozporu s ustálenými dobrými mravy (souborem nepsaných společenských a mravních pravidel, která jsou ve společnosti v převážné míře uznávaná) především poškození žalobce, zatímco dosažení*

---

LAVICKÝ, Petr. Občanský zákoník: komentář. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-529-9. Dostupný z: <https://www-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/document-view.seam?documentId=nnptembrgrpwk5tlge2c443cl4zdamjsl44dsx3qmy4a>, bod 1., kde je uchopení zákazu zneužití práva dosavadní judikaturou Nejvyššího soudu (od které se Nejvyšší soud nehodlá odchýlit, viz Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 31.10.2019, sp. zn. 21 Cdo 1815/2018 *„Ve smyslu tohoto právního názoru, k němuž se dovolací soud při v podstatě nezměněné právní úpravě i nadále hlásí a neshledává žádné důvody k jeho změně, by jednání žalovaného bylo možné považovat za zjevné zneužití práva (a tedy za výkon práva v rozporu s dobrými mravy) ve smyslu ustanovení § 8 o. z. pouze tehdy, kdyby bylo „vedeno přímým úmyslem“ způsobit žalobci újmu.“*) komentováno jako „problematické či vyložené nesprávně“.

<sup>208</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 31.10.2019, sp. zn. 21 Cdo 1815/2018

*vlastního smyslu a účelu sledovaného právní normou, spočívajícího v rozvázání pracovního poměru, bylo pro něj zcela bez významu.*<sup>209</sup>.

#### **4.3 Náhrada mzdy nebo platu po okamžitém zrušení pracovního poměru**

Zaměstnanci, který platně rozvázal pracovní poměr prostřednictvím OZPP, lhotejno zdali podle ust. § 56 odst. 1) písm. a), nebo písm. b) zákoníku práce, náleží vůči zaměstnavateli právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.<sup>210</sup> Výpovědní doba je obecně 2měsíční, přičemž lze písemnou smlouvou zaměstnance a zaměstnavatele prodloužit.<sup>211</sup> První úprava průměrného výdělku je obsažena v ust. § 351 až 362 zákoníku práce. Průměrný výdělek se určuje z hrubé mzdy nebo platu zúčtovaného zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období.<sup>212</sup> Rozhodným obdobím je obvykle<sup>213</sup> „předchozí kalendářní čtvrtletí“<sup>214</sup> a průměrný výdělek se zjistí k „prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po rozhodném období“<sup>215</sup>.

### **5 Doručování okamžitého zrušení pracovního poměru**

Doručit OZPP druhému účastníku pracovněprávního vztahu je naprosto klíčové, neboť účinky OZPP nastávají až dnem jeho doručení či právní fikcí doručení, nikoliv dnem jeho vyhotovení, dnem odeslání druhému účastníku nebo dnem uvedeným v textu OZPP.<sup>216</sup> OZPP je písemností ve smyslu ust. § 334 odst. 1) zákoníku práce, a proto musí být doručeno postupem souladným se zákonem. V opačném případě nemusí OZPP vyvolat zamýšlené účinky. Určení okamžiku doručení OZPP jeho adresátovi je zcela zásadní rovněž z důvodu, že doručené OZPP již „nelze vzít zpět“<sup>217</sup> a ke dni jeho doručení plynou zákonné lhůty dle ust. § 58 odst. 2) zákoníku práce a dle ust. § 59 zákoníku práce, tedy

---

<sup>209</sup> Tamtéž

<sup>210</sup> Ust. § 56 odst. 2) Zpr.

<sup>211</sup> Ust. § 51 odst. 1) Zpr.

<sup>212</sup> Ust. § 353 odst. 1) Zpr.

<sup>213</sup> Srov. ust. § 354 odst. 3) a 4) Zpr.

<sup>214</sup> Ust. § 354 odst. 1) Zpr.

<sup>215</sup> Ust. § 354 odst. 2) Zpr.

<sup>216</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 10.5.2004, sp. zn. 21 Cdo 2172/2003

<sup>217</sup> Rozhodnutí Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 24.3.1998, sp. zn. 23 Co 269/96



lhůty k podání OZPP, a od tohoto okamžiku plyne lhůta dle ust. § 72 zákoníku práce, tedy lhůta k napadnutí neplatného OZPP u soudu.

### **5.1 Neplatnost, neexistence či zdánlivost okamžitého zrušení pracovního poměru v návaznosti na jeho doručování**

Novela zákoníku práce učiněná zákonem č. 365/2011 Sb. mimo jiné upravila dopady doručení právního jednání na jeho platnost. Před touto novelou obsahoval zákoník práce ustanovení, že určité právní jednání (pozn. toho času právní úkon) musí být doručen druhému účastníku, jinak je neplatný. Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb. k bodům 20 až 22 uvádí „Rovněž se navrhuje zrušit v dotčených ustanoveních i úpravu, která podle dosavadního stavu akcentuje, že právní úkon musí být doručen, protože, pokud nebyl právní úkon doručen, neexistuje.“<sup>218</sup>. V tomto duchu byla zrušena ustanovení obsahující doručení jako podmínku platnosti právního jednání. Jako příklad uvádím ust. § 50 odst. 1) zákoníku práce ve znění platném do 1.1.2012 „*Výpověď může rozvázat pracovní poměr zaměstnavatel i zaměstnanec. Výpověď musí být dána písemně a doručena druhému účastníku, jinak je neplatná.*“ a její porovnání se zněním ust. § 50 odst. 1) zákoníku práce platného v současnosti „*Výpověď z pracovního poměru musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží.*“. Změna spočívá ve vypuštění podmínky doručení výpovědi druhému účastníku pod sankcí neplatnosti a v jejím nahrazení slovním spojením „nepřihlíží se“, tedy sankcí zdánlivosti v případě absence písemné formy. Od 1.1.2012 až do 1.1.2014, tedy do dne účinnosti zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, způsobovala absence doručení OZPP jeho „neexistenci“<sup>219</sup>. Od účinnosti zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, způsobuje absence doručení OZPP jeho „zdánlivost“. Nicméně se jedná o ryze teoretické rozdíly, neboť následek pro OZPP za současné právní úpravy je shodný jako v předchozí právní úpravě. OZPP, které nebylo řádně doručeno

---

<sup>218</sup> Shodně uzavírá i Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí ze dne 17.12.2015, sp. zn. 21 Cdo 630/2015 „*Ukáže-li se tedy, že zaměstnavatel projevil vůli rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí, avšak zaměstnavatelova písemná výpověď z pracovního poměru nebyla zaměstnanci (řádně) doručena, nelze hovořit ani o tom, že by šlo o neplatný právní úkon; ve skutečnosti taková výpověď z pracovního poměru vůbec „neexistuje“ a v pracovněprávních vztazích účastníků pracovního poměru je třeba postupovat stejně, jako kdyby k výpovědi z pracovního poměru nikdy nedošlo.*“

<sup>219</sup> Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0. Dostupný online na internetové stránce [www.beck-online.cz](http://www.beck-online.cz), komentář k ust. § 69 Zpr., s. 408 - 427, bod 2.

druhému účastníku pracovního poměru, nevyvolává právní účinky, a to bez nutnosti soudního rozhodnutí, jak je tomu v případě neplatnosti.

Za současné právní úpravy se aplikuje tzn. teorie dojití (pozn. nebo též doručení) právního jednání, tedy že účinky právního jednání, resp. účinnost právního jednání nastává až okamžikem dojití projevu vůle jeho adresátovi.<sup>220</sup> Dojití projevu vůle adresátovi pak znamená faktickou možnost adresáta seznámit se s obsahem projevu vůle, k čemuž dochází v momentu, kdy se projev vůle dostane do sféry dispozice adresáta. Adresát se proto nemusí s projevem vůle seznámit, postačí, pokud k tomu měl možnost.<sup>221</sup> Prakticky to znamená, že písemný projev vůle, v kontextu této práce OZPP, musí být doručen jeho adresátovi. V opačném případě OZPP nevyvolává jakékoliv účinky, neboť se jedná o zdánlivé právní jednání, což je vyjádřeno slovy „nepřihlíží se“.

## **5.2 Způsoby doručení okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem**

Zaměstnavatel je povinen doručit OZPP zaměstnanci do vlastních rukou.<sup>222</sup> Slovní spojení „do vlastních rukou“ neznamená ve všech případech fyzické předání písemnosti zaměstnanci, ač se jedná o prioritní způsob doručování.<sup>223</sup> V případě doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací nebo prostřednictvím datové schránky nedochází k fyzickému předání OZPP tzv. „z ruky do ruky“, přesto je splněna podmínka doručení do vlastních rukou. Požadavek na doručení do vlastních rukou zaměstnance znamená, že mají být písemnosti, tedy i OZPP, doručovány ve zvláštním režimu<sup>224</sup> podle příslušných ust. zákoníku práce, tak, aby bylo zaměstnanci „*umožněno, aby se s obsahem listiny obsahující projev vůle zaměstnavatele seznámil*“<sup>225</sup>, přičemž se

---

<sup>220</sup> ŠVESTKA, Jiří. Občanský zákoník: komentář. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019-. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 9788075986566, str. 1321.

<sup>221</sup> PICHRT, Jan. Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář. ISBN 9788075526090, str. 997.

nebo též Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 3.1.2006, sp. zn. 21 Cdo 563/2005

<sup>222</sup> Ust. § 334 odst. 2 Zpr.

<sup>223</sup> Tamtéž

<sup>224</sup> SVOBODA, Pavel a KADLUBINEC Vojtěch. Doručování písemností zaměstnavatelem do vlastních rukou zaměstnance ve světle novely zákoníku práce [cit. 18.4.2021]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/dorucovani-pisemnosti-zamestnavatelem-do-vlastnich-rukou-zamestnance-ve-svetle-novely-zakoniku-prace-111412.html>

<sup>225</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 2.2.2012, sp. zn. 21 Cdo 4185/2010

musí jednat o originál právního jednání, nepostačuje pouhá fotokopie listiny.<sup>226</sup> Stejně tak není při doručování písemností ze strany zaměstnavatele dostatečné pouhé krátkodobé umožnění seznámit se s obsahem písemnosti s vlastnoručním podpisem jednající osoby, například předložením OZPP zaměstnanci k nahlédnutí.<sup>227</sup>

Zákoník práce privileguje tzv. osobní doručení písemnosti zaměstnanci.<sup>228</sup> Nejvyšší soud charakterizuje osobní doručování tak, že „*musí dojít k osobnímu kontaktu a učinění pokusu o předání listiny přímo zaměstnanci*“<sup>229</sup>. Osobní doručení zaměstnavatelem neznamena, že je to pouze osoba zaměstnavatele, která je oprávněná OZPP doručit zaměstnanci. Zaměstnavatel může k osobnímu doručení užít třetí osobu, např. vedoucího zaměstnance, jiného zaměstnance nebo zmocněnce na základě plné moci.<sup>230</sup> Stejně tak požadavek osobního doručení neznamena, že je to vždy a pouze osoba zaměstnance, která je oprávněna OZPP při doručování převzít. Zaměstnavatel je oprávněn doručit OZPP kromě zaměstnance též opatrovníku zaměstnance, osobě zmocněné zaměstnancem k přebírání písemností na „základě plné moci s úředně ověřeným podpisem“<sup>231</sup> nebo „zákonnému zástupci mladistvého zaměstnance“<sup>232</sup>.

Zaměstnavatel je ze zákona povinen doručit OZPP zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti. Není-li tento způsob doručení možný, dává zákon následující možnosti doručení:

- a) kdekoliv bude zaměstnanec zastižen,
- b) prostřednictvím provozovatele poštovních služeb,
- c) prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací nebo
- d) prostřednictvím datové schránky.

---

<sup>226</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 24.11.2011, sp. zn. 21 Cdo 3278/2010

<sup>227</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 7.11.2018, sp. zn. 21 Cdo 2036/2017

<sup>228</sup> Ust. § 334 odst. 2) Zpr.

<sup>229</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 2.2.2012, sp. zn. 21 Cdo 4185/2010, shodně BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 9788074007590, s. 1368.

<sup>230</sup> STRÁNSKÝ, Jaroslav. Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: nové úplné znění. Praha: Soudy, 2012. Paragrafy do kapsy. ISBN 9788086846453. s. 510.

<sup>231</sup> Ust. § 336 odst. 1) Zpr. nebo BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 9788074007590., s. 1368.

<sup>232</sup> Ust. § 350 odst. 2) Zpr.

Nejvyšší soud opakovaně judikuje, že požaduje-li zákon, aby byl projev vůle doručen adresátovi zákonem předepsaným způsobem, vyvolává tento projev vůle právní následky pouze za předpokladu, že je dodržen zákonný způsob pro jeho doručení. Projev vůle nevyvolává právní následky ani v případě, že se projev vůle dostane do dispoziční sféry adresáta, avšak jiným než zákonem stanoveným způsobem.<sup>233</sup> Odlišný názor vyslovil Nejvyšší soud ve svých rozhodnutích ze dne 14. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1350/2009 a ze dne 20.2.2013, sp. zn. 21 Cdo 4188/2011, kde uvedl že se pochybení zaměstnavatele ve způsobu doručení spočívající v zaslání a doručení OZPP prostřednictvím České pošty, aniž by byly dány okolnosti, pro které zaměstnavatel nemohl doručit OZPP sám, se stává obsoletním „s ohledem na to, že se písemnost dostala k zaměstnanci“. Nabízí se následující otázky. Je zaměstnavatel vždy povinen dodržet postup uvedený v ust. § 334 zákoníku práce, tedy nejprve či primárně doručit OZPP zaměstnanci na pracovišti a k ostatním způsobům doručení přistoupit až poté, kdy není doručení na pracovišti možné? Je zaměstnavatel oprávněn přistoupit přímo k ostatním způsobům doručení OZPP, aniž by se zabýval reálnou možností doručit zaměstnanci OZPP na pracovišti? Pokud zaměstnavatel přistoupí k doručení OZPP prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, postačí, že se OZPP dostane do sféry vlivu zaměstnance, nebo musí být doručeno přímo zaměstnanci a nikomu jinému?

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 14.7.2010, sp. zn. 21 Cdo 1350/2009 vycházelo z ust. § 266a zákoníku práce (pozn. zákon č. 65/1965 Sb.):

*„Písemnosti zaměstnavatele, týkající se vzniku a zániku pracovního poměru nebo vzniku, změn a zániku povinností zaměstnance vyplývajících z pracovní smlouvy, musí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou. To platí obdobně o písemnostech týkajících se vzniku, změn a zániku práv a povinností vyplývajících z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Písemnosti doručuje zaměstnavatel zaměstnanci na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastížen; není-li to možné, lze písemnost doručit držitelem poštovní licence.“*

---

<sup>233</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 11. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2426/2000, ze dne 30. 4. 2019 sp. zn. 21 Cdo 361/2018-II. nebo ze dne 14. 11. 2017 sp. zn. 21 Cdo 4523/2017.

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 20.2.2013, sp. zn. 21 Cdo 4188/2011 vycházelo z ust. § 344 odst. 2) zákoníku práce (pozn. zákon č. 262/2006 Sb.) ve znění účinném od 1.1.2009 do 30.6.2009:

*„Písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastižen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací; není-li to možné, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.“.*

Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4523/2017 ze dne 14. 11. 2017 vycházelo z ust. § 334 odst. 2) zákoníku práce (pozn. zákon č. 262/2006 Sb.) ve znění účinném od 1.1.2010 do 31.12.2010:

*„Písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastižen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací; není-li to možné, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.“.* Jedná se o totožné znění zákonného ustanovení, jako v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 20.2.2013, sp. zn. 21 Cdo 4188/2011.

Znění ust. § 266a zákoníku práce (pozn. zákon č. 65/1965 Sb.) je sice odlišné od pozdějšího znění ustanovení zákona upravující totožnou problematiku, avšak z hlediska položených otázek stanoví totožná pravidla chování zaměstnavatele v rámci doručování zaměstnanci. Zaměstnavatel je nejprve povinen doručovat zákonem předepsaným způsobem, ať už jde o doručení zaměstnanci na pracovišti nebo kdekoliv jinde, a teprve pokud takový způsob doručení „není možný“, je zaměstnavatel oprávněn přistoupit k doručení písemnosti pomocí poskytovatele poštovních služeb, resp. držitele poštovní licence.

Zaměstnanec je slabší stranou pracovněprávního vztahu, což reflektují i zásady, na kterých pracovní právo stojí, jako je zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance nebo rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. Pracovní právo, jakožto speciální úprava v rámci soukromého práva, má za cíl mimo jiné zajistit ochranu

zaměstnance vůči zaměstnavateli. Pakliže zákoník práce obsahuje zcela konkrétní postup při doručování písemností zaměstnanci, nelze bez dalšího uzavřít, že tento postup nemusí být zaměstnavatelem dodržen. Respektive, že jeho nedodržení nebude mít vliv na doručovanou písemnost, například z důvodu, že bylo ve výsledku adresátovi doručeno, a ten se měl možnost seznámit s obsahem doručené písemnosti. Bez sankce za nedodržení zákonného postupu by došlo k vyprázdnění povinnosti zaměstnavatele doručovat zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti, čímž by se uvedená dispozice právní normy stala zbytečnou. Zaměstnavatel by mohl rovnou přistoupit k doručení výpovědi či OZPP pomocí provozovatele poštovních služeb nebo prostřednictvím datové schránky, tedy způsoby, které nemusí zaručit, že se zaměstnanec s písemností skutečně seznámí.

V rámci doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb je možné doručení fikcí poté, kdy si „zaměstnanec písemnost nevyzvedne ani ve lhůtě 15 dnů“<sup>234</sup> a u datové schránky je možné doručení fikcí poté, kdy se zaměstnanec „nepřihlásí do datové schránky ve lhůtě 10 dnů ode dne dodání písemnosti do datové schránky“<sup>235</sup>. Ode dne doručení OZPP plyne zaměstnanci prekluzivní lhůta na podání žaloby ohledně neplatnosti OZPP, a to v délce 2 měsíců. Tato lhůta se zaměstnanci zkracuje o každý den, kdy mu sice bylo OZPP fikcí doručeno, avšak kdy se o doručení nedozvěděl, čímž je zaměstnanec staven do horší situace, než když by zaměstnavatel dodržoval zákonem stanovený postup a OZPP doručil zaměstnanci na pracovišti. Absence sankce za nedodržení zákonného postupu doručování ze strany zaměstnavatele je proto zneužitelná. Zaměstnanci, jejichž zaměstnavatelé dodržují zákonem stanovený postup doručování, by byli ve výhodě oproti zaměstnancům, jejichž zaměstnavatelé zákonný postup doručování nedodržují, čímž by docházelo k diskriminaci zaměstnanců nepoctivých zaměstnavatelů.

Rovněž se nemohu ztotožnit s výkladem právní úpravy vedoucím k závěru, že zaměstnavatel nedodržující jednoznačné a kogentní zákonné ustanovení dosáhl stejného výsledku (účinnosti OZPP) jako zaměstnavatel, který totožné zákonné ustanovení dodržuje. OZPP představuje naprosto zásadní zásah do práv a povinností účastníků pracovněprávních vztahů, neboť jeho účinností končí pracovní poměr a zaměstnanec přichází o zdroj příjmů.

---

<sup>234</sup> Ust. § 336 odst. 4) Zpr.

<sup>235</sup> Ust. § 335a Zpr.

Zákoník práce rovněž stanoví, že zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze „výjimečně“<sup>236</sup>. Zákon tedy klade zvýšený důraz na obezřetnost při uplatňování tohoto institutu.

Nutnost dodržet zákonný postup při doručování podporuje rovněž znění zákoníku práce účinné od 30.7.2020, kdy je primární povinnost zaměstnavatele doručit zaměstnanci na pracovišti graficky oddělená od všech zbývajících způsobů doručování, uvedených za podmínkou „*není-li to možné, může ji zaměstnavatel doručit zaměstnanci*“<sup>237</sup>.

Důvodová zpráva k zákonu č. 285/2020 Sb., kterým byl zákoník práce novelizován do znění účinného do 30.7.2020 uvádí, že „*se nově zavádí pravidlo (postup), že zaměstnavatel doručuje písemnost zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti; není-li to možné, může ji pak zaměstnavatel doručit do vlastních rukou zaměstnanci jedním ze způsobů doručení uvedených ve výčtu*“ a dodává, že mezi způsoby doručení uvedenými pod písm. a) až d) není dáno pořadí jejich užití. Zaměstnavatel si proto může vybrat kterýkoliv z nich, nebo i více způsobů najednou.

Na základě výše uvedené argumentace docházím k závěru, že výše pod písmeny a) až d) uvedené způsoby doručení nejsou volně zaměnitelné s doručením zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti. Zaměstnavatel má povinnost nejdříve doručit zaměstnanci do jeho vlastních rukou na pracovišti. Až v případě, že není citovaný způsob doručení možný, kupříkladu proto, že zaměstnanec nedochází na pracoviště, pak je zaměstnavatel oprávněn přistoupit ke způsobům doručení výše uvedeným pod písm. a) až d).<sup>238</sup> Nedodržení zákonem stanoveného postupu doručování OZPP pak nutně vede k tomu, že OZPP nevyvolává zamýšlené právní následky.<sup>239</sup>

K předchozí právní úpravě, tedy k zákoníku práce č. 65/1965 Sb. rozhodl Nejvyšší soud Slovenské socialistické republiky dne 26. 5. 1975 rozsudkem sp. zn. 3 Cz 12/75 takto: „*Ak bolo písomné vyhotovenie rozhodnutia vydaného v rozhodcovskom konaní o pracovných sporoch doručené inej osobe než účastníkovi konania, ktorý bol adresátom tejto zásielky (napr. jeho manželke), nedošlo k platnému doručeniu do vlastných rúk*

---

<sup>236</sup> Ust. § 55 odst. 1) Zpr.

<sup>237</sup> Ust. § 334 odst. 2) Zpr.

<sup>238</sup> Rozhodnutí NS ČR sp. zn. 21 Cdo 1350/2009 ze dne 14. 7. 2010

<sup>239</sup> Srov. BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 9788074007590., s. 1366.

*účastníka.“. Uvedený právní názor vyslovil i Nejvyšší soud České republiky v rozhodnutí ze dne 28.6.2005, sp. zn. 21 Cdo 2638/2004, kde uzavřel, že „převzala-li takovou zásilku (pozn. např. OZPP) jiná osoba než zaměstnanec, nebyla tím splněna povinnost zaměstnavatele doručit písemnost, a to i v případě, jestliže zásilka byla zaměstnanci dodatečně prokazatelně odevzdána.“, shodně uzavřel i v rozhodnutí ze dne 29.6.2009, sp. zn. 21 Cdo 2481/2008.<sup>240</sup>*

Mám za to, že doručením OZPP osobě odlišné od zaměstnance nedostojí zaměstnavatel své povinnosti doručit OZPP do vlastních rukou zaměstnance a tím není najisto dána možnost zaměstnance se s písemností seznámit. Osoba odlišná od zaměstnance nemusí písemnost zaměstnanci předat. Rovněž zaměstnavatel bude obtížně prokazovat, že k předání písemnosti mezi třetí osobou a zaměstnancem skutečně došlo. Pokud zaměstnanec zaměstnavateli nepotvrdí převzetí písemnosti, ať už písemnost převzal od třetí osoby, nebo nepřevzal, nemůže být splněna zákonná podmínka doručení písemnosti zaměstnanci, neboť není dáno na jisto, že měl zaměstnanec objektivní možnost se s písemností seznámit. Opačná situace ale nastává v případě, že zaměstnanec zaměstnavateli potvrdí, že převzal písemnost původně doručенou třetí osobě, neboť je tímto nesporně dána možnost zaměstnance se s písemností seznámit a rovněž je najisto stanoven den doručení OZPP, který je rozhodný pro běh zákonných lhůt dle ust. § 58 odst. 2), § 59 a § 72 zákoníku práce.

Podstatou doručení, a tedy i smyslem zákonné úpravy, je umožnit adresátovi písemnosti, aby se s ní mohl seznámit.<sup>241</sup> Pokud se zaměstnanec prokazatelně seznámil s písemností a obě strany pracovněprávního vztahu znají datum doručení písemnosti (pozn. nejpozději v den oznámení zaměstnance o převzetí písemnosti), je smysl doručení bezezbytku naplněn. Trvat v takovém případě na nutnosti doručení přímo osobě zaměstnance dle mého názoru postrádá jakýkoliv smysl a je přepjatým formalismem, neboť je vyžadováno bezpodmínečné dodržování určitého postupu, aniž by pro to byl věcný důvod. Opačně se

---

<sup>240</sup> Srov. BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 9788074007590, s. 1368: „Z požadavku na doručení písemnosti do vlastních rukou zaměstnance vyplývá, že zaměstnavatel (jím pověřený zaměstnanec nebo jeho zástupce) ji může odevzdat jen zaměstnanci, popřípadě jeho opatrovníkovi nebo jinému zástupci. Kdyby byla předána někomu jinému, nepovažuje se za doručенou, i kdyby se jeho prostřednictvím nakonec do rukou zaměstnance (jeho opatrovníka nebo zmocněnce) dostala.“.

<sup>241</sup> ŠTEFKO Martin a MATEJKA Ján. Doručování v pracovněprávních vztazích ve světle zásady poctivého právního jednání [cit. 18.4.2021]. Dostupné z: <https://www-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembsgbpweyk7gzpxgxztgm&groupIndex=0&rowIndex=0>, s. 33.



na tuto otázku dívá Stránský, neboť uzavírá, že v případě převzetí OZPP třetí osobou nelze hovořit o doručení OZPP, přestože by třetí osoba zaměstnanci OZPP prokazatelně předala.<sup>242</sup>

Zákoník práce zná rovněž doručení na základě fikce doručení. Jde o stav, kdy není zřejmé, zdali byla zaměstnanci písemnost doručena, resp. předpokládá se, že doručena nebyla, avšak zákon určí písemnost za doručenou.<sup>243</sup> Zaměstnanec se v případě fikce doručení nemusí s doručovanou písemností seznámit. Tím spíše by měla být písemnost chápána jako doručená se všemi právními důsledky v případě, kdy její doručení zaměstnanec sám potvrdí a zaměstnavatel postupoval souladně se zákonem. Tedy zaměstnavatel přistoupil k doručení písemnosti jiným způsobem než zaměstnanci na pracovišti až v případě, že doručení na pracovišti nebylo možné. Od tohoto stavu je nutné odlišovat situaci, kdy zaměstnavatel může doručit zaměstnanci na pracovišti a neučiní tak. Pak mám za to, že nelze chápat písemnost za doručenou, a ta nemůže vyvolat zamýšlený právní následek.

### **5.2.1 Doručení okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnanci na pracovišti**

Zákon ukládá zaměstnavateli povinnost doručit OZPP zaměstnanci primárně do vlastních rukou na pracovišti. Pracovištěm se rozumí místo, „*kde zaměstnanec plní podle pokynů zaměstnavatele své pracovní úkoly; okruh těchto míst, v nichž může zaměstnavatel přidělovat zaměstnanci práci, je dán vymezením místa výkonu práce v pracovní smlouvě... Za pracoviště je však třeba považovat určitý konkrétní prostor, ve kterém zaměstnanec fakticky vykonává dohodnutou práci, popřípadě prostor, kde se nachází jeho kancelář*“<sup>244</sup>. Pracovištěm proto může být kancelář, místnost či soubor místností, budova či jiné místo, kde zaměstnanec fakticky vykonává dohodnutou práci. Pracovištěm nemusí být nutně pracoviště zaměstnavatele. Zaměstnanec je povinen konat práci v pracovišti zaměstnavatele nebo na jiném dohodnutém místě.<sup>245</sup> Ohledně výkonu práce na „jiném dohodnutém místě“ musí být mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřena dohoda.

---

<sup>242</sup> STRÁNSKÝ, Jaroslav. Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: nové úplné znění. Praha: Soudy, 2012. Paragrafy do kapsy. ISBN 9788086846453. s. 515. Shodně též rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 29. června 2009, sp. zn. 21 Cdo 2481/2008.

<sup>243</sup> Ust. § 335a nebo § 336 odst. 4) Zpr.

<sup>244</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 26.11.2015, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014

<sup>245</sup> Ust. § 2 odst. 2) Zpr.

Takového zaměstnance pak lze označit jako „domáckého“, pokud výkon práce bude provádět na místě stanoveném v dohodě se zaměstnavatelem a práci bude vykonávat v pracovní době, kterou si bude rozvrhovat sám zaměstnanec.<sup>246</sup> Místem výkonu práce může být domov zaměstnance nebo jiný prostor, např. kavárna nebo knihovna.<sup>247</sup> Zaměstnavatel a zaměstnanec nejsou při formulaci dohody o místě výkonu práce povinni uvést pouze jedno místo výkonu práce. Zákon tuto povinnost neukládá. Lze si proto představit situaci, kdy bude zaměstnanec oprávněn vykonávat práci na více místech. Ač ust. § 334 odst. 2) zákoníku práce hovoří o pracovišti v jednotném čísle, mám za to, že v případě uzavření dohody o místě výkonu práce je třeba považovat pro účely doručování OZPP za pracoviště každé z dohodnutých míst, ve kterých zaměstnanec fakticky vykonává dohodnutou práci. Ust. § 334 odst. 2) zákoníku práce nehovoří o místě výkonu práce, pravidelném pracovišti nebo pracovišti zaměstnavatele, avšak pouze o pracovišti. Lze proto uzavřít, že je zaměstnavatel oprávněn doručit zaměstnanci OZPP i mimo pracoviště zaměstnavatele za předpokladu, že je konkrétní místo doručování OZPP pracovištěm zaměstnance. Na základě výše uvedené argumentace mám za to, že zaměstnavatel může doručovat OZPP například v knihovně, kavárně, místě bydliště zaměstnance, a přesto se bude jednat o doručení dle ust. § 334 odst. 2) zákoníku práce, a nikoliv o způsob doručení dle ust. § 334 odst. 2) písm. a) zákoníku práce za situace, kdy uvedená místa budou pracovištěm zaměstnance.

Primárně doručuje zaměstnavatel OZPP na pracovišti zaměstnanci do vlastních rukou. Doručit takto OZPP lze pouze za předpokladu, že se zaměstnanec na pracovišti nachází. Pokud se zaměstnanec na pracovišti nenachází, nelze učinit osobní doručení OZPP ani pokus o takové doručení a nelze proto hovořit o odmítnutí zaměstnance písemnost převzít ve smyslu ust. § 334 odst. 3) zákoníku práce. Zaměstnavatel není oprávněn požadovat, aby se zaměstnanec osobně dostavil na pracoviště za účelem převzetí OZPP. Nevyhovění této výzvě proto nelze vykládat jako skutečnost odůvodňující závěr, že zaměstnanci nelze

---

<sup>246</sup> ŠTEFKO Martin. Práce z domova podle české úpravy pro zaměstnavatele s daňově uznatelným nárokem na stravenky [cit. 29.5.2021]. Publikováno v Právní rozhledy 22/2020, s. 791. Dostupné z <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembsgbpxa4s7gizf6427g44tc&groupIndex=0&rowIndex=0>

<sup>247</sup> BOČANOVÁ Veronika a KREJČÍČKOVÁ Šárka. Základní aspekty home office – na co si dát pozor při jeho sjednávání [cit. 18.4.2021]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zakladni-aspekty-home-office-na-co-si-dat-pozor-pri-jeho-sjednavani-107493.html>

doručit OZPP do vlastních rukou na pracovišti.<sup>248</sup> Zaměstnanec není rovněž povinen vyvíjet vlastní aktivitu za účelem převzetí OZPP, pokud se od zaměstnavatele dozví, že mu bude OZPP doručováno.<sup>249</sup> Na druhou stranu je zaměstnanec povinen písemnost na pracovišti převzít i mimo pracovní dobu, a to i v nočních hodinách.<sup>250</sup>

Zaměstnavatel je oprávněn přistoupit ke způsobům doručení OZPP dle ust. § 334 odst. 2) písm. a) až d) zákoníku práce pouze v případě, že není možné doručit OZPP zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti. Zákon však neobsahuje bližší vysvětlení této podmínky. Jedná se proto o právní normu s relativně neurčitou (pozn. nebo též abstraktní) hypotézou. Hypotézu právní normy vymezí soud v každém konkrétním případě, kdy se bude právní norma aplikovat, a to z předem neomezeného okruhu okolností. Nejvyšší soud dovodil, že základem pro úvahu soudu je smysl právní úpravy doručování, který spočívá v tom, *„aby se písemnost skutečně dostala do dispozice zaměstnance, a nikoli jen naplnění formálních postupů, o nichž je předem zřejmé, že sledovaný cíl nemohou naplnit.“*<sup>251</sup>. Vycházet je pochopitelně třeba i z právní úpravy, která vkládá povinnost doručení OZPP na bedra zaměstnavatele, nikoliv zaměstnance. Soud by měl proto přihlídnout zejména k tomu *„zda zaměstnanec byl vůbec (objektivně) prostředky zaměstnavatele dosažitelný, zda zaměstnavatel takový pokus učinil, co bylo důvodem případně neúspěšného doručení, zda mělo nějaký smysl učinit další pokus o doručení, jak naléhavé bylo doručení písemnosti, zda bylo možné očekávat, že doručení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb bude úspěšnější, než opakované doručování zaměstnavatelem, apod.“*<sup>252</sup>. Zaměstnavatel nebude schopen doručit OZPP zaměstnanci na pracovišti pouze v případě, kdy se zaměstnanec na pracovišti dlouhodobě nevyskytuje. Upozorňuji, že je vždy třeba zkoumat, zdali důvod zaměstnancovi absence na pracovišti neleží výlučně na straně zaměstnavatele. Pokud ano, pak by měl zaměstnavatel nejprve odstranit tento

---

<sup>248</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 7.11.2018, sp. zn. 21 Cdo 2036/2017, viz *„Po zaměstnanci nelze ani vyžadovat, aby se dostavil na zaměstnavatelem určené místo k převzetí písemnosti, kterou mu zaměstnavatel hodlá doručit, nebo aby byl v určitou dobu na zaměstnavatelem určeném místě tak, aby mu zaměstnavatel mohl písemnost předat“*.

<sup>249</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 2.2.2012, sp. zn. 21 Cdo 4185/2010 nebo též PICHRT, Jan. Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář. ISBN 9788075526090, str. 997.

<sup>250</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 30.4.2019, sp. zn. 21 Cdo 361/2018-II

<sup>251</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 7.11.2018, sp. zn. 21 Cdo 2036/2017, shodně též rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 30.4.2019, sp. zn. 21 Cdo 361/2018-II

<sup>252</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 7.11.2018, sp. zn. 21 Cdo 2036/2017, shodně též rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 30.4.2019, sp. zn. 21 Cdo 361/2018-II

důvod a až poté přistoupit k doručení OZPP pomocí způsobů uvedených v ust. § 334 odst. 2) písm. a) až d) zákoníku práce. Jako příklad lze uvést situaci, kdy zaměstnavatel účelově nepřiděluje zaměstnanci práci, ač by ji zaměstnanec mohl vykonávat, a z tohoto důvodu není zaměstnanec přítomný na pracovišti. Na druhou stranu nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby vždy vyčkal zaměstnancovy přítomnosti na pracovišti. Zaměstnanec může být dlouhodobě práce neschopný, být na delší pracovní cestě či účelově nedocházet na pracoviště. Právě v takových případech lze uzavřít, že doručení OZPP zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti není možné.

V rámci doručování zaměstnanci může nastat situace, kdy zaměstnavatel zaměstnance na pracovišti zastihne, pokusí se mu předat OZPP, avšak zaměstnanec odmítne OZPP převzít či podepsat zaměstnavateli jakoukoliv listinu související s doručováním. Zákoník práce na tuto situaci pamatuje v ust. § 334 odst. 3). Pokud zaměstnanec, jím pověřená osoba (pozn. opatrovník nebo zmocněnec) nebo zákonný zástupce mladistvého zaměstnance<sup>253</sup> odmítne převzít OZPP při jeho osobním doručování zaměstnavatelem, dochází k fikci doručení. OZPP je v takovém případě doručeno dnem, kdy došlo k odmítnutí jeho převzetí. Zákoník práce nevyžaduje, aby byl zaměstnanec za této situace poučen o důsledcích odmítnutí převzetí OZPP, narozdíl od doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, kde zákoník práce poučení o následcích odmítnutí převzetí OZPP vyžaduje.<sup>254</sup> V případě budoucího soudního sporu ohledně platnosti OZPP bude tížit důkazní břemeno k prokázání odmítnutí převzetí OZPP zaměstnancem zaměstnavatele. Nelze proto než doporučit, aby zaměstnavatel předával OZPP zaměstnanci vždy za přítomnosti svědků a následně nechal od zaměstnance písemně potvrdit odmítnutí převzetí OZPP. Pokud zaměstnanec odmítne poskytnout součinnost zaměstnavateli, pak svědci potvrdí tuto skutečnost přímo na doručovaném OZPP nebo na separátní listině a u soudu bude jejich výpověď sloužit jako důkaz prokazující odmítnutí převzetí OZPP ze strany zaměstnance.<sup>255</sup> Při osobním doručování prováděném zaměstnavatelem má zaměstnanec povinnost doručovanou písemnost převzít.

---

<sup>253</sup> Ust. § 350 odst. 2 Zpr.

<sup>254</sup> Srov. ust. § 336 odst. 3 Zpr. a BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 9788074007590., s. 1369.

<sup>255</sup> STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: nové úplné znění*. Praha: Soudy, 2012. Paragrafy do kapsy. ISBN 9788086846453. s. 511.

Zaměstnanec si proto „nemůže vyhradit, že listinu převezme teprve poté, co se seznámí s jejím obsahem“<sup>256</sup>.

Zákoník práce rozlišuje odmítnutí převzetí OZPP v případě osobního doručování zaměstnavatelem a znemožnění osobního předání OZPP v případě doručování zaměstnavatelem prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. K odmítnutí převzetí OZPP může dojít pouze při osobním kontaktu a učinění pokusu o předání listiny přímo zaměstnanci. Pokud zaměstnanec znemožní osobní kontakt či obecně řešeno není při doručování zastížen, ač byl např. předem telefonicky kontaktován s tím, že mu bude osobně doručováno, cíleně se nevyskytuje na místech, kde se běžně vyskytuje nebo nedojde k osobnímu kontaktu, protože zaměstnanec na dálku pozná doručující osobu, dovědí se, že se doručuje důležitá písemnost a znemožní osobní předání útěkem, schováním se či jiným obdobným způsobem, bude možné hovořit pouze o znemožnění osobního předání OZPP a nikoliv o odmítnutí převzetí OZPP. Účinky fikce doručení písemnosti nastávají při osobním doručování OZPP pouze v případě odmítnutí převzetí písemnosti. Se „znemožněním osobního předání“ OZPP ze strany zaměstnance zákoník práce fikci doručení, respektive účinky doručení OZPP nespojuje<sup>257</sup>, na rozdíl od doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

### **5.2.2 Doručování okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnanci, kdekoliv bude zastížen**

Spolu s doručení OZPP na pracovišti se jedná o tzv. osobní způsob doručení OZPP zaměstnanci.<sup>258</sup> Platí zde stejná pravidla jako pro doručování OZPP na pracovišti, a to včetně zákonné fikce doručení OZPP v případě, že zaměstnanec odmítne přijetí OZPP při jeho doručování.<sup>259</sup> Pochopitelně s rozdílem, že zaměstnavatel může OZPP doručit zaměstnanci i mimo pracoviště, tedy v místě bydliště zaměstnance, v restauraci, v dopravních prostředcích na sportovišti apod., zkrátka kdekoliv, kde zaměstnance zastihne. Možnost doručení OZPP není vázána na pracovní dobu zaměstnance, určitou

<sup>256</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 22.10.2015, sp. zn. 21 Cdo 2928/2014

<sup>257</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 2.2.2012, sp. zn. 21 Cdo 4185/2010

<sup>258</sup> STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: nové úplné znění*. Praha: Soudy, 2012. Paragrafy do kapsy. ISBN 9788086846453. s. 510.

<sup>259</sup> Ust. § 334 odst. 3 Zpr.

denní či noční hodinu, na pracovní dny<sup>260</sup> nebo na čerpání dovolené či pracovní neschopnost zaměstnance.<sup>261</sup> Lze uzavřít, že zaměstnavatel může doručovat zaměstnanci OZPP dle ust. § 334 odst. 2) písm. a) zákoníku práce „kdekoliv a kdykoliv“.

### **5.2.3 Doručování okamžitého zrušení pracovního poměru prostřednictvím provozovatele poštovních služeb**

Zaměstnavatel může zaměstnanci doručit OZPP prostřednictvím provozovatele poštovních služeb v případě, že není možné doručení na pracovišti. Zaměstnavatel musí při volbě tohoto způsobu doručování povinnost dodržet požadavky na doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, které jsou uvedené v zákoníku práce. Tyto povinnosti jsem pro přehlednost dále uspořádal dle jejich pořadí v zákoníku práce.

#### **5.2.3.1 Povinnost výběru provozovatele poštovních služeb**

Zaměstnavatel je povinen vybrat provozovatele poštovních služeb, který zaručuje takovou poštovní službu „aby z uzavřené poštovní smlouvy vyplývala povinnost doručit poštovní zásilku obsahující písemnost za podmínek stanovených tímto zákonem.“<sup>262</sup>. Zaměstnavatelé tedy nemohou doručovat OZPP tzv. „obyčejnou poštou“ nebo „doporučeně“, avšak musí zvolit specifickou poštovní službu, která ukládá provozovateli poštovních služeb povinnost splnit při doručování podmínky uvedené v ust. § 334 odst. 1) a § 336 zákoníku práce. Pokud zaměstnavatel uzavře poštovní smlouvu s provozovatelem poštovních služeb, který nemá povinnost zajistit při doručování OZPP podmínky uvedené v zákoníku práce, pak se zaměstnavatel vystavuje riziku neplatnosti OZPP v případě, že zaměstnanec nebo jeho opatrovník či osoba zaměstnancem zmocněná k převzetí písemnosti doručovanou písemnost nepřevzme.<sup>263</sup> Seznam provozovatelů

---

<sup>260</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 7.11.2018, sp. zn. 21 Cdo 2036/2017

<sup>261</sup> HLOUŠKOVÁ, Pavla. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1.2020, 13. aktualizované vydání Olomouc: ANAG. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 9788075542526, s. 526.

<sup>262</sup> Ust. § 334 odst. 4) Zpr.

<sup>263</sup> BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 9788074007590, s. 1375.

poštovních služeb vede Český telekomunikační úřad.<sup>264</sup> Každý provozovatel poštovních služeb má povinnost „*zpřístupnit v každé své provozovně a rovněž způsobem umožňujícím dálkový přístup poštovní podmínky. Tímto zpřístupněním nabízí každému uzavření poštovní smlouvy.*“<sup>265</sup>. Provozovatel poštovních služeb není oprávněn odmítnout uzavření poštovní smlouvy se zaměstnavatelem, který požaduje její uzavření způsobem a v mezích uvedených v poštovních podmínkách.<sup>266</sup> Zaměstnavatel má tedy možnost posoudit, zdali daná poštovní služba splňuje požadavky zákoníku práce ještě před uzavřením poštovní smlouvy a poštovní smlouvu poté uzavřít. Pokud poštovní podmínky provozovatele poštovních služeb neobsahují poštovní službu vyhovující požadavkům zákoníku práce, může zaměstnavatel sjednat s konkrétním provozovatelem poštovních služeb individuální podmínky poštovní smlouvy, které budou požadavkům zákoníku práce odpovídat.

#### **5.2.3.2 Povinnost zaslat OZPP na poslední písemně sdělenou adresu zaměstnance**

Zákoník práce ve znění účinném do 29.7.2020 ukládal zaměstnavateli povinnost doručit OZPP na poslední známou adresu zaměstnance.<sup>267</sup> Pro zaměstnavatele nebylo stěžejní písemné ujednání o adrese pro doručení obsažené v pracovní smlouvě, ale právě poslední známá adresa zaměstnance. Tato úprava kladla značné nároky na pozornost zaměstnavatele při doručování OZPP, neboť zaměstnavatel musel posuzovat veškeré informace o adrese zaměstnance, které se k zaměstnavateli dostali z věrohodných zdrojů.<sup>268</sup> Zaměstnanec se mohl zdržovat na určitém místě nikoliv trvale, ale pouze dočasně. Již tato změna v místě, kde se zaměstnanec vyskytuje, byla relevantní z hlediska určení „poslední známé adresy k doručování“. Pro případy, kdy se zaměstnanec zdržoval na jiné než jeho zaměstnavateli známé adrese z důvodu dovolené, dočasné pracovní neschopnosti, péče o člena své domácnosti, vojenské služby nebo z obdobných důvodů,

---

<sup>264</sup> Evidence provozovatelů poskytujících nebo zajišťujících poštovní služby [cit. 18.4.2021]. Dostupné z: <https://www.ctu.cz/vyhledavaci-databaze/evidence-provozovatelu-poskytujících-nebo-zajistujících-postovni-sluzby>

<sup>265</sup> Ust. § 4 odst. 1) zák. č. 29/2000 Sb., o poštovních službách

<sup>266</sup> Ust. § 4 odst. 2) zák. č. 29/2000 Sb., o poštovních službách

<sup>267</sup> Ust. § 336 odst. 1) zákoníku práce ve znění účinném do 29.7.2020

<sup>268</sup> Může jít o jiné zaměstnance, členy zaměstnancovy rodiny, orgány veřejné moci, zdravotnická zařízení apod.

byl zaměstnavatel povinen doručovat OZPP pouze na tuto novou, byť dočasnou, adresu. Jestliže zaměstnavatel získal více informací o zaměstnancově adrese, měl povinnost doručovat na tu z více adres, o níž se dozvěděl „naposledy“, tedy na jemu známou „poslední adresu zaměstnance“. Nejvyšší soud dovodil, že „*doručení na jinou adresu je neúčinné, i kdyby se na ní zaměstnanec jinak (v jiné době) zdržoval*“<sup>269</sup>. Na druhou stranu bylo v zájmu zaměstnance, aby zaměstnavateli poskytoval informace o místě, kde se bude zdržovat. Pokud zaměstnanec zaviněně nesdělil místo svého pobytu zaměstnavateli, došel Nejvyšší soud k závěru, že „*zaměstnanec neposkytl součinnost nezbytnou k doručení písemnosti; v takovém případě se písemnost pokládá za doručenou dnem, v němž provozovatel poštovních služeb nemohl zaměstnanci doručovanou poštovní zásilku předat*“<sup>270</sup>. Komentovaná právní úprava s sebou nesla nejistotu ohledně jednoznačného určení „poslední známé adresy zaměstnance“ pro obě strany pracovního poměru. Právní úprava účinná od 30.7.2020 stanovila, že je zaměstnavatel povinen doručit OZPP zaměstnanci na „*poslední adresu zaměstnance, kterou zaměstnanec zaměstnavateli písemně sdělil*“<sup>271</sup>. Dle bodu 77 důvodové zprávy k zákonu č. 285/2020 Sb., kterým byl zákoník práce novelizován, se citovanou změnou stanoví „*určitá míra odpovědnosti zaměstnance v oblasti písemného oznámení aktuální adresy, na kterou chce, aby mu bylo zaměstnavatelem v rámci základního pracovněprávního vztahu doručováno*“. Zaměstnavateli se novelou výrazně zjednodušilo určení adresy, na kterou má zaměstnanci OZPP doručit. Na druhou stranu zůstala zachována zvýšená ochrana zaměstnance tím, že má určení doručovací adresy plně ve své moci. Předně bude zaměstnavatel vycházet z adresy uvedené v pracovní smlouvě. Pokud zaměstnanec písemně sdělí zaměstnavateli novou adresu pro doručování, je zaměstnavatel povinen doručovat OZPP na tuto adresu.

Nabízí se otázka, co může být písemným sdělením zaměstnance. Může jím být e-mail, SMS zpráva, zpráva přes Messenger či obdobné komunikační platformy? Zákoník práce neobsahuje vymezení pojmu „písemně sdělí“. Při výkladu uvedeného slovního spojení je proto nutné vycházet rovněž z obecné právní úpravy obsažené v občanském zákoníku. Sdělení o změně adresy pro doručování je jednostranný projev vůle zaměstnance, kterým dochází ke změně v pracovněprávním vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem,

---

<sup>269</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 23.6.2015, sp. zn. 21 Cdo 3663/2014

<sup>270</sup> Tamtéž

<sup>271</sup> Ust. § 336 odst. 1) Zpr.



konkrétně ke změně adresy pro doručování zaměstnanci ze strany zaměstnavatele. Proto na „písemné sdělení“ budou klady nároky jako na jakékoliv jiné jednostranné písemné právní jednání. Zákoník práce hovoří o „písemném sdělení“, přičemž s ním nespojuje požadavek na „listinu“. Docházím proto k závěru, že zákonodárce neměl v úmyslu omezit právní jednání zaměstnance spočívající ve změně jeho doručovací adresy pouze na listinnou formu a sdělení je tedy možné činit písemné sdělení rovněž formou elektronickou.<sup>272</sup> Písemná forma bude zachována, pakliže zaměstnavatel obdrží sdělení na hmotném nosiči (nejčastěji papír, ale může jím být i např. látka, dřevo apod.)<sup>273</sup>, který obsahuje podpis jednající osoby.<sup>274</sup> K tomu, doplňuji, že podle ust. § 562 odst. 1) občanského zákoníku je písemná forma „zachována i při právním jednání učiněném elektronickými nebo jinými technickými prostředky umožňujícími zachycení jeho obsahu a určení jednající osoby.“.

Písemná forma podepsaného právního jednání učiněného elektronickými nebo jinými technickými prostředky je zachována za splnění dvou podmínek. První představuje samotná možnost zachycení právního jednání. To lze v případě moderních komunikačních prostředků (pozn. jako je Messenger, WhatsApp, SMS, e-mail) poměrně snadno, neboť tyto komunikační prostředky vznikly za účelem jednoduché komunikace a jsou proto k vytvoření textových zpráv dostatečně uzpůsobeny. Druhou podmínkou je možnost určení jednající osoby. Splnění této podmínky už je komplikovanější. V případě použití zařízení sloužícího k elektronické komunikaci (počítač, mobilní telefon, tablet apod.) se autor elektronické zprávy zpravidla přihlašuje pomocí hesla a jedinečného přihlašovacího jména. Již z této okolnosti lze usuzovat, že elektronickou zprávu odeslal vlastník konkrétního zařízení. Samo zařízení, ze kterého elektronická zpráva odchází, je rovněž blíže určitelné a dohledatelné, a to pomocí tzv. IP adresy nebo tzv. MAC adresy. Melzer a Korbel proto uzavírají, že: „*komentované ustanovení (pozn. ust. § 562 občanského zákoníku)“ nevyžaduje, a ani nemůže vyžadovat stoprocentní „určitost“ jednající osoby, nýbrž její, alespoň potenciální určitost, tedy aby použitý elektronický nebo jiných technický prostředek důkazně umožňoval její určení. Není smyslem právní úpravy, aby kladla na moderní, elektronické nástroje komunikace nesmyslné požadavky,*

---

<sup>272</sup> A contrario ust. § 561 odst. 2) občanského zákoníku, kde je explicitně uveden požadavek na učinění projevů vůle při převodu vlastnického práva k nemovité věci na téže listině.

<sup>273</sup> LAVICKÝ, Petr. *Občanský zákoník: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 9788074005299. s. 2020.

<sup>274</sup> § 561 odst. 1) OZ

*které jsou v praxi nerealizovatelné.*<sup>275</sup> Lavický a kol. uvádí k problematice určení jednající osoby pomocí běžného elektronického podpisu při užití elektronické komunikace (tedy připojení jména jednající osoby v rámci textové zprávy, nejčastěji v jejím závěru): „*Spíše se lze přiklonit k názoru, že zde se o elektronický podpis nebude jednat. Je ovšem nutné zdůraznit, že se jedná o otázku problematickou, neboť je možné diskutovat o naplnění požadavku jednoznačného ověření identity jednající osoby. Domníváme se, že takové uvedení jména samo o sobě tento požadavek nesplňuje, ale v kombinaci s dalšími skutečnostmi (např. e-mailová adresa subjektu, telefonní číslo odesílatele SMS) by bylo možné o přijetí tohoto za obyčejný podpis uvažovat.*“<sup>276</sup> Dle Lavického a kol. je však nutné připojit podpis, byť obyčejný, do každého elektronického právního jednání. Ust. § 562 občanského zákoníku není speciální právní úpravou vůči ust. § 561 občanského zákoníku. K zachování písemné formy právního jednání učiněného v elektronické formě je tedy nutné splnit podmínky uvedené v obou citovaných ustanoveních. V opačném případě nebude právní jednání splňovat náležitosti písemné formy.<sup>277</sup>

V dnešní době je naprosto běžné sdělovat či sdílet informace či projevovat vůli právě pomocí moderních technologií umožňujících jednoduchou komunikaci. Právo by na tuto skutečnost mělo reagovat a přizpůsobit se novým komunikačním trendům. Z mé osobní zkušenosti není nikterak neobvyklé, že spolu zaměstnavatel a zaměstnanec běžně komunikují právě prostřednictvím SMS, e-mailu či aplikací jako je Messenger nebo WhatsApp. Ostatně právní úprava písemného sdělení změny adresy pro doručování má za cíl ochranu zaměstnance před doručováním důležitých písemností na jinou než jím určenou adresu. Pokud zaměstnanec projeví vůli na změnu této adresy prostřednictvím moderních komunikačních prostředků nebo technologií, nemělo by mu v tom být bráněno z důvodu pomalé reakce práva na rychle se vyvíjející komunikační prostředky a technologie. Vzhledem ke stále většímu propojení zařízení s konkrétní osobou, zabezpečení užívání zařízení pomocí přístupového hesla a jména uživatele či tzv. „face ID“<sup>278</sup> nebo přihlášení pomocí otisku prstu a možnostem jednoznačného určení zařízení,

---

<sup>275</sup> MELZER, Filip. Občanský zákoník: velký komentář. Praha: Leges, 2013-. Komentátor. ISBN 9788075020031, s. 649.

<sup>276</sup> LAVICKÝ, Petr. Občanský zákoník: komentář. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 9788074005299, s. 2021.

<sup>277</sup> Tamtéž, s. 2025.

<sup>278</sup> Jedná se o přihlášení pomocí skenu obličeje.

ze kterého zpráva odešla, mám za to, že lze relativně bezpečně určit osobu projevující vůli prostřednictvím zařízení elektronické komunikace za použití SMS nebo e-mailu či aplikací jako jsou Messenger nebo WhatsApp. Nelze opomenout ani obecný společenský trend sdílení informací pomocí prostředků elektronické komunikace a nejrůznějších aplikací.

Právní pojem „písemné sdělení“, resp. určení poslední adresy zaměstnance ve smyslu ust. § 336 odst. 1) zákoníku práce, bude v konečném důsledku vykládat soud. Při výkladu bude zcela jistě přihlíženo i k praxi zavedené mezi účastníky pracovněprávního vztahu v rámci komunikace a sdělování.<sup>279</sup> Nelze proto s jistotou uzavřít, zdali bude každé sdělení jakéhokoliv zaměstnance pomocí SMS, Messengeru či obdobných prostředků způsobilé vyvolat následek v podobě změny doručovací adresy zaměstnance. Ač se osobně kloním k závěru, že sdělení zaměstnance o změně jeho doručovací adresy prostřednictvím elektronické komunikace obsahující podpis zaměstnance, byť obyčejný, bude ve většině případů splňovat zákonné předpoklady jednostranné právního jednání učiněného elektronickou formou, a tedy takové sdělení vyvolá zamýšlený právní následek, prozatím z hlediska právní jistoty doporučuji, aby zaměstnanec posílal písemné sdělení buď klasicky v listinné formě nebo v elektronické formě s uznávaným elektronickým podpisem. Zaměstnavateli pak doporučuji, aby OZPP doručoval zaměstnanci na poslední adresy uvedené v projevu vůle zaměstnance učiněném jak v listinné formě nebo v elektronické formě s uznávaným elektronickým podpisem, tak prostřednictvím moderních elektronických prostředků.

### 5.2.3.3 Předání a převzetí OZPP

OZPP musí být zaměstnanci doručeno do vlastních rukou. Je to primárně zaměstnanec, kdo by měl převzít OZPP od poskytovatele poštovních služeb. Zákon stanoví, že OZPP může být doručeno rovněž „*tomu, koho zaměstnanec k přijetí písemnosti určil na základě písemné plné moci s úředně ověřeným podpisem zaměstnance.*“<sup>280</sup>, „opatrovníku

---

<sup>279</sup> Ust. § 556 odst. 2) občanského zákoníku

<sup>280</sup> Ust. § 336 odst. 1) Zpr.

zaměstnance“<sup>281</sup> nebo „zákonnému zástupci mladistvého zaměstnance“<sup>282</sup>. Zaměstnanci proto dle mého názoru není OZPP řádně doručeno prostřednictvím třetí osoby (pozn. která není opatrovníkem nebo zmocněncem pro doručování OZPP na základě plné moci s úředně ověřeným podpisem), tedy např. prostřednictvím manžela nebo příbuzného, který se v okamžiku doručení nachází na adrese zaměstnance a má vůli zásilku převzít s tím, že jí předá zaměstnanci, za situace, kdy zaměstnanec následně zaměstnavatele převzetí OZPP výslovně nepotvrdí. K podrobnější argumentaci k uvedenému závěru odkazuji na část. 5.2. této práce. Opačný názor zastává Stránský, neboť uzavírá, že v případě převzetí OZPP třetí osobou nelze hovořit o doručení OZPP, přestože by třetí osoba zaměstnanci OZPP prokazatelně předala.<sup>283</sup> Dle mého názoru se však jedná o překonaný pohled na doručování OZPP.

Ust. § 266a odst. 2) zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce výslovně stanovilo povinnost zaměstnavatele zaslat OZPP „jako doporučenou zásilku s doručenkou s poznámkou "do vlastních rukou"“. Současné úprava obsažená v zákoníku práce citovanou povinnost doručovat s poznámkou „do vlastních rukou“ výslovně nestanoví, avšak lze dovodit ze zákonného požadavku doručit zaměstnanci OZPP „do vlastních rukou“<sup>284</sup>. Zaslání OZPP jako doporučené zásilky vyplývá z ust. § 336 odst. 2) zákoníku práce. Nicméně absence poznámky „do vlastních rukou“ či zaslání OZPP jakožto doporučené zásilky nezapříčiní neplatnost OZPP v případě, že si zaměstnanec či jiný oprávněný příjemce zásilku v rámci doručování převezme.<sup>285</sup> Stejně závěry uvádí i Stránský.<sup>286</sup>

---

<sup>281</sup> STRÁNSKÝ, Jaroslav. Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: nové úplné znění. Praha: Soudy, 2012. Paragrafy do kapsy. ISBN 9788086846453, s. 515 nebo též ŠTEFKO Martin a MATEJKA Ján. Doručování v pracovněprávních vztazích ve světle zásady poctivého právního jednání [cit. 18.4.2021]. Dostupné z: <https://www-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembsgbpweyk7gzpxgxztgm&groupIndex=0&rowIndex=0>

<sup>282</sup> Ust. § 350 odst. 2) Zpr.

<sup>283</sup> STRÁNSKÝ, Jaroslav. Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: nové úplné znění. Praha: Soudy, 2012. Paragrafy do kapsy. ISBN 9788086846453. s. 515. Shodně též rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 29. června 2009, sp. zn. 21 Cdo 2481/2008.

<sup>284</sup> Ust. § 334 odst. 1) Zpr.

<sup>285</sup> Rozhodnutí Ústavního soudu ze dne 7. 8. 2012, sp. zn. IV. ÚS 2714/12

<sup>286</sup> STRÁNSKÝ, Jaroslav. Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: nové úplné znění. Praha: Soudy, 2012. Paragrafy do kapsy. ISBN 9788086846453. s. 516.

#### 5.2.3.4 Doložení písemného záznamu o doručení

Ve sporu o platnost OZPP doručovaného zaměstnanci tíží zaměstnavatele důkazní břemeno k prokázání řádného doručení OZPP zaměstnanci. Doručení OZPP musí být doloženo písemným záznamem o jeho doručení,<sup>287</sup> tzv. „doručenkou“ nebo též „dodejkou“. Zákon nestanoví bližší specifikaci, jak by měl záznam o doručení vypadat. Z povahy věci vyplývá, že by měl záznam obsahovat označení zásilky, datum jejího doručení, označení odesílatele, jméno a příjmení příjemce a podpis příjemce.<sup>288</sup> Je otázka, zdali způsobí absence či vada záznamu o doručení neplatnost samotného OZPP. Ústavní soud řešil případ, kdy zaměstnavatel zaslal zaměstnankyni OZPP pouze doporučeně, nikoliv s označením „do vlastních rukou“. Zaměstnankyně si zásilku nepřevzala. Po čase se vrátila zásilka zaměstnavateli jako nevyzvednutá, z čehož zaměstnavatel dovodil, že nastala fikce jejího doručení, a tedy došlo ke skončení pracovněprávního vztahu. Zaměstnankyně se úspěšně bránila žalobou u obecných soudů, které jí dali za pravdu v tom, že OZPP musí být doručováno do vlastních rukou. Pokud není tento požadavek naplněn, nemohly nastat účinky OZPP. Ústavní soud k ústavní stížnosti uvedl, že *„Po stěžovatelce (pozn. zaměstnavateli) bylo důvodné a spravedlivé požadovat, aby se v souvislosti s tak závažným hmotněprávním jednáním, jakým je okamžité zrušení pracovního poměru, seznámila se zákonným textem a zvolila odpovídající službu doručujícího orgánu (způsob doručení).“*<sup>289</sup>. Není proto přepjatým formalizmem, pokud soudy trvají na dodržení zákonného postupu při doručování OZPP. Jedním dechem ovšem dodal, že *„Jiné by to bylo v případě, kdyby vedlejší účastnice zásilku osobně převzala - pak by měly soudy vzít v úvahu takzvaný materiální princip při doručování; jinak by se formalismu mohly dopustit.“* Ústavní soud vyslovil názor, že za předpokladu převzetí OZPP zaměstnancem by mohlo být trvání na způsobu zaslání OZPP tzv. „do vlastních rukou“ přepjatým formalizmem. Záznam o doručení OZPP nemá, na rozdíl od způsobu zaslání OZPP, vliv na doručení OZPP zaměstnanci. Jedná se pouze o důkaz ohledně doručení OZPP. Lze se proto důvodně domnívat, že absence nebo vada záznamu o doručení nebude bránit platnosti OZPP v případě, že zaměstnanec či jiná oprávněná osoba

---

<sup>287</sup> Ust. § 336 odst. 2) Zpr.

<sup>288</sup> PICHRT, Jan. Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář. ISBN 9788075526090, s. 1001.

<sup>289</sup> Rozhodnutí Ústavního soudu ze dne 7.11.2017, sp. zn. IV. ÚS 2535/17

OZPP převezme. Pakliže zaměstnanec odmítne zásilku převzít, je pro fikci doručení OZPP stěžejní poučení zaměstnance o důsledcích odmítnutí převzetí zásilky, které se prokazuje písemným záznamem. Existence či neexistence záznamu o doručení OZPP proto nehraje za situace, kdy zaměstnanec odmítne zásilku převzít.

Pokud není zaměstnanec zastižen, uloží se zásilka v provozovně provozovatele poštovních služeb nebo u obecního úřadu. Zaměstnanec je následně písemně vyzván k vyzvednutí zásilky. Zaměstnanec je ve výzvě poučen o následcích odmítnutí převzetí zásilky nebo neposkytnutí součinnosti nezbytné k jejímu doručení. Obdobně jako v případě odmítnutí převzít OZPP je zde pro platnost OZPP stěžejní existence výzvy k vyzvednutí zásilky, a nikoliv existence či neexistence záznamu o doručení OZPP. Mám proto za to, že absence nebo vada záznamu o převzetí OZPP nemůže způsobit neplatnost OZPP. Může však zaměstnavateli výrazně zkomplikovat důkazní situaci v případě, kdy bude zaměstnanci OZPP doručeno, avšak zaměstnanec bude doručení OZPP rozporovat.

S prokázáním doručení OZPP souvisí i otázka, zdali existence dodejky prokazující doručení určité listiny zaměstnanci sama o sobě prokazuje, že bylo zaměstnanci doručeno OZPP v případě, že tak zaměstnavatel tvrdí. Nejvyšší soud dovodil, že existence podacího lístku a doručenky o převzetí podané zásilky prokazuje toliko, že účastník pracovněprávního vztahu odeslal doporučenou zásilku určenou druhému účastníku, který tuto zásilku převzal. Doručenka proto sama o sobě neprokazuje, že bylo účastníku pracovněprávního vztahu zasláno a doručeno OZPP.<sup>290</sup> K závěru ohledně doručení OZPP druhému účastníku pracovněprávního vztahu může soud dojít pouze v rámci dokazování provedeného v souladu s ust. § 132 zák. č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu.<sup>291</sup> Důkazní břemeno k prokázání obsahu zásilky tíží jejího odesílatele.<sup>292</sup> Soud bude při provádění dokazování vycházet nejenom z doručenky, ale i ze svědeckých výpovědí, výpovědí účastníků řízení nebo jiných listinných důkazů.

---

<sup>290</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 10.5.2004, sp. zn. 21 Cdo 2172/2003, ve kterém se Nejvyšší soud vyjádřil k hodnocení důkazů soudy nižších instancí, přičemž žalobce (zaměstnanec) tvrdil, že odeslal žalovanému (zaměstnavateli) OZPP dne 8.12.1998 a žalovaný si zásilku vyzvedl dne 14.12.1998. Žalovaný naopak tvrdil, že zásilka obsahovala kopii potvrzení Úřadu práce.

<sup>291</sup> „*Důkazy hodnotí soud podle své úvahy, a to každý důkaz jednotlivě a všechny důkazy v jejich vzájemné souvislosti; přitom pečlivě přihlíží ke všemu, co vyšlo za řízení najevo, včetně toho, co uvedli účastníci.*“

<sup>292</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 21.12.2010, sp. zn. 29 Cdo 3437/2009

#### **5.2.4 Okolnosti vylučující doručení okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnanci**

Povinnost zaměstnavatele doručit OZPP je splněna okamžikem jeho převzetí zaměstnancem nebo jinou oprávněnou osobou.<sup>293</sup> Zákoník práce pamatuje na dvě situace, kdy není možné zajistit předání OZPP zaměstnanci. První nastává v případě, kdy zaměstnanec není při doručování OZPP zastižěn provozovatelem poštovních služeb. Druhá nastává v případě, kdy zaměstnanec znemožní doručení OZPP.

##### **5.2.4.1 Zaměstnanec není při doručování zastižěn**

V čase doručování OZPP se nemusí zaměstnanec nebo jiná oprávněná osoba zdržovat na adrese pro doručování. Provozovatel poštovních služeb je v takovém případě povinen uložit doručovanou písemnost ve své provozovně (tj. na poštovní pobočce) nebo u obecního úřadu a vyzvat zaměstnance písemným oznámením o neúspěšném doručení písemnosti, aby si písemnost do 15 dnů vyzvedl. Oznámení o neúspěšném doručení zásilky vhodí doručovatel do poštovní schránky nesoucí jméno a příjmení adresáta (tj. zaměstnance) nebo do poštovní schránky, kde lze předpokládat, že si adresát písemnost vyzvedne.<sup>294</sup> Pokud adresát nemá poštovní schránku, do které by bylo možné vhodit oznámení o neúspěšném doručení zásilky, lze hovořit o znemožnění doručení písemnosti zaměstnancem.

Zákon nestanoví další pravidla pro určení místa uložení písemnosti. Není proto rozhodné, zda provozovatel poštovních služeb uloží písemnost ve své provozovně, nebo u obecního úřadu. Obě varianty jsou proto možné, ač je z praxe známo, že se nedoručená písemnost běžně ukládá v provozovně provozovatele poštovních služeb, nikoliv na obecním úřadě.

Písemné oznámení musí obsahovat:

- informaci o neúspěšném doručení písemnosti,

---

<sup>293</sup> Ust. § 336 odst. 4) Zpr.

<sup>294</sup> BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 9788074007590, str. 1376.

- výzvu obsahující informace kde, od kterého dne a v kterou dobu si může zaměstnanec nedoručenou písemnost vyzvednout, s tím, že si musí písemnost vyzvednout do 15 dnů ode dne jejího neúspěšného doručení,
- poučení zaměstnance o následcích odmítnutí převzetí písemnosti nebo neposkytnutí součinnosti nezbytné k doručení písemnosti.<sup>295</sup>

Zákoník práce v ust. § 336 odst. 4) jednoznačně stanoví, že písemné oznámení musí obsahovat výzvu, aby si zaměstnanec písemnost vyzvedl do 15 dnů, jakož i určení, od kterého dne si zaměstnanec může písemnost vyzvednout. Z textu právní normy ovšem explicitně neplyne určení počátku běhu 15denní lhůty k vyzvednutí písemnosti. Nabízejí se zpravidla dva výklady.

- 1) Lhůta začíná běžet dnem neúspěšného doručení písemnosti s tím, že určení dne, kdy si může zaměstnanec písemnost vyzvednout není spojeno se začátkem běhu lhůty. Tento závěr zastává Stránský.<sup>296</sup>
- 2) Lhůta začíná běžet dnem, kdy si může zaměstnanec uloženou písemnost vyzvednout. Tento den je určen provozovatelem poštovních služeb a označuje den, kdy bude otevřena poštovní pobočka, na které je písemnost uložena, a tedy první den, kdy si může zaměstnanec uloženou písemnost vyzvednout. Tento závěr zastává Bělina<sup>297</sup> nebo též Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí ze dne 2.2.2012, sp. zn. 21 Cdo 4185/2010, viz „*ani desátého dne po jejím uložení*“<sup>298</sup>.

Pokud není zaměstnanec zastižen při doručování písemnosti, určuje mu zákoník práce 15denní prekluzivní lhůtu k vyzvednutí uložené písemnosti. Po marném uplynutí této lhůty nastává fikce doručení písemnosti, a tedy i OZPP. Po nevyzvednutí písemnosti zaměstnancem ve stanovené lhůtě se písemnost vrací zpět zaměstnavateli a zaměstnanec

---

<sup>295</sup> Ust. § 336 odst. č) Zpr.

<sup>296</sup> STRÁNSKÝ, Jaroslav. Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: nové úplné znění. Praha: Soudy, 2012. Paragrafy do kapsy. ISBN 9788086846453, s. 516.

<sup>297</sup> BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 9788074007590, str. 1377.

<sup>298</sup> Znění zákoníku práce, podle kterého Nejvyšší soud rozhodoval obsahovalo 10denní lhůtu k vyzvednutí uložené písemnosti.



ztrácí možnost vyzvednout si písemnost a seznámit se tímto způsobem s jejím obsahem. S ohledem na zásadu rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace by měli mít všichni zaměstnanci totožné podmínky k vyzvednutí písemnosti. Každému zaměstnanci by proto měla svědčit 15denní lhůta na vyzvednutí písemnosti. Toho lze docílit pouze v případě, kdy začne lhůta běžet v den, kdy je možné písemnost vyzvednout, neboť pokud by lhůta začala běžet dnem neúspěšného doručení písemnosti, musel by poskytovatel poštovních služeb vždy zajistit, že bude písemnost ještě téhož dne připravena k vyzvednutí, což se v praxi neděje. Kloním se proto k druhému z výše uvedených výkladů. Lhůta k vyzvednutí písemnosti by měla začít běžet dnem, kdy je písemnost připravena k vyzvednutí,<sup>299</sup> přičemž tento den musí být uveden v písemném oznámení o neúspěšném doručení.

Nabízí se otázka, zdali má povědomí zaměstnance o uložení písemnosti a možnosti jejího vyzvednutí vliv na běh 15denní lhůty. Stránský i Bělina se shodují, že pokud se zaměstnanec osobně neseznámí s uložení písemnosti a možností jejího vyzvednutí, nemá tato okolnost jakýkoliv právní vliv.<sup>300</sup> Lhůta k vyzvednutí uložené písemnosti proto plyne bez ohledu na to, zdali byl zaměstnanec informován o možnosti si uloženou písemnost vyzvednout.

Pokud si zaměstnanec nepřevzme uloženou písemnost ani během 15denní lhůty, nastává posledním dnem této lhůty fikce doručení. Účinky OZPP proto v uvedeném případě nastávají posledním dnem 15denní lhůty k vyzvednutí uloženého OZPP. Samozřejmě pouze za předpokladu, že písemné oznámení obsahovalo veškeré náležitosti požadované

---

<sup>299</sup> Shodně též rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 30.4.2019, sp. zn. 21 Cdo 361/2018-II., viz „Zákon zde jednoznačně dává přednost způsobu doručení, při kterém dochází k převzetí písemnosti (datové zprávy) zaměstnancem. K takovému doručení zpravidla dochází též při doručování písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, tento způsob doručení však současně umožňuje (srov. § 336 odst. 4 větu druhou zák. práce), aby účinky doručení nastaly, aniž by zaměstnanec doručovanou písemnost převzal [desátým pracovním dnem následujícím po dni, v němž byla uložena poštovní zásilka připravena pro zaměstnance (adresáta) k vyzvednutí, nebyla-li zásilka převzata (vyzvednuta) dříve, nebo dnem, v němž zaměstnanec (adresát) neposkytl všechnu součinnost, nezbytnou k dodání poštovní zásilky s doručovanou písemností]“.

<sup>300</sup> BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 9788074007590, str. 1376 a STRÁNSKÝ, Jaroslav. Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: nové úplné znění. Praha: Soudy, 2012. Paragrafy do kapsy. ISBN 9788086846453, s. 516

zákoníkem práce.<sup>301</sup> Jestliže zaměstnanec nebo jiná oprávněná osoba převezme OZPP během 15denní lhůty, nastávají účinky OZPP ke dni jeho převzetí.

#### **5.2.4.2 Zaměstnanec znemožní doručení OZPP**

Otázka, zdali zaměstnanec znemožnil doručení OZPP, je klíčová pro určení dne doručení písemnosti, a tedy i účinnost OZPP. Pokud zaměstnanec znemožní doručení OZPP, považuje za OZPP za doručené, a nabývá právních účinků dnem, kdy došlo ke znemožnění jeho doručení.<sup>302</sup> Jestliže zaměstnanec nepřevezme doručované OZPP, avšak nelze učinit závěr o znemožnění doručení OZPP zaměstnancem (nebo jinou oprávněnou osobou) postupuje provozovatel poštovních služeb dle ust. § 336 odst. 3) zákoníku práce, což může vést k fikci doručení OZPP. Účinnost OZPP v tomto případě nastává až posledním dnem 15denní lhůty k vyzvednutí OZPP. Rozdíl 15 dnů může hrát zcela zásadní roli při určení neplatnosti OZPP z hlediska dodržení dvouměsíční subjektivní lhůty k podání OZPP ze strany zaměstnavatele.<sup>303</sup>

Pokud zaměstnanec znemožní doručení OZPP a následně se dostaví na provozovnu provozovatele poštovních služeb, kde si marně doručovanou OZPP osobně převezme, nemá tato okolnost vliv na určení dne doručení OZPP, neboť to již bylo doručeno dnem znemožnění doručení zásilky obsahující OZPP zaměstnancem.<sup>304</sup>

Zaměstnanec může znemožnit doručení OZPP dvěma způsoby, a to odmítnutím převzít doručovanou písemnost nebo neposkytnutím součinnosti nezbytné k doručení písemnosti. Odmítnutí převzít písemnost ze strany zaměstnance předpokládá osobní kontakt doručovatele a zaměstnance nebo jiné oprávněné osoby a učinění pokusu o předání doručované písemnosti. Pokud zaměstnanec či jiná oprávněná osoba za osobního kontaktu s doručovatelem nepřevezme doručovanou písemnost, lze uzavřít, že doručení bylo zaměstnancem znemožněno pro odmítnutí převzetí zásilky obsahující OZPP. Zpravidla proto nebude obtížné stanovit, že zaměstnanec odmítl převzít doručovanou

---

<sup>301</sup> Viz ust. § 336 odst. 3) Zpr.

<sup>302</sup> Ust. § 336 odst. 4) Zpr.

<sup>303</sup> Ust. § 58 Zpr.

<sup>304</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 2.2.2012 sp. zn. 21 Cdo 4185/2010

písemnost a určit den, kdy k odmítnutí došlo. Odlišná situace nastane při výkladu „neposkytnutí součinnosti nezbytné k doručení písemnosti zaměstnancem“.

Podle Nejvyššího soudu neposkytl zaměstnanec součinnost v případě, kdy se nezdržoval na adrese, kterou dříve oznámil svému zaměstnavateli jako adresu pro doručování, a současně zaměstnavateli neoznámil novou adresu k doručování, na které se zdržoval.<sup>305</sup>

Vzhledem ke změně právní úpravy ust. § 336 odst. 1) zákoníku práce doručuje zaměstnavatel zaměstnanci písemnosti na poslední adresu zaměstnance, kterou zaměstnanec zaměstnavateli písemně sdělil. Zaměstnanec má právo si písemně zvolit, na kterou adresu mu bude zaměstnavatel doručovat písemnosti. Jestliže si zaměstnanec nepřevzme doručovanou písemnost, protože se nevyskytuje na adrese k doručení, kterou jako poslední písemně sdělil zaměstnavateli, bude provozovatel poštovních služeb postupovat dle ust. § 336 odst. 3) zákoníku práce, což může vést až k fikci doručení pro nevyzvednutí písemnosti zaměstnancem. Zde se nabízí otázka, zdali lze hovořit o neposkytnutí součinnosti k doručení v případě, že zaměstnanec účelově zvolí jako adresu pro doručování místo, na kterém se nevyskytuje, přičemž bude počítat s tím, že mu na této adrese nikdy nemůže být doručeno. Mám za to, že lze v uvedeném případě učinit závěr o znemožnění doručení pro neposkytnutí součinnosti ze strany zaměstnance analogicky k závěrům učiněným v rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 2.2.2012, sp. zn. 21 Cdo 4185/2010: „V případě, že se zaměstnanec na adrese, kterou dříve oznámil svému zaměstnavateli, již nezdržuje a že mu novou adresu zaviněně neoznámil, je opodstatněn závěr, že tím neposkytl součinnost nezbytnou k doručení písemnosti“. Dalšími případy neposkytnutí součinnosti k doručení písemnosti ze strany zaměstnance může být „zatajení nebo absence poštovní schránky“<sup>306</sup> nebo „odmítnutí prokázat totožnost doručovateli při doručování zásilky do vlastních rukou“<sup>307</sup>.

V souvislosti s právní fikcí doručení nelze opomenout poslední větu ust. § 336 odst. 4) zákoníku práce „Zaměstnanec musí být doručovatelem poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti.“. Pokud není zaměstnanec poučen doručovatelem o následcích

---

<sup>305</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 2.2.2012, sp. zn. 21 Cdo 4185/2010

<sup>306</sup> HROUZKOVÁ Věra. Doručování písemností v pracovněprávních vztazích [cit. 18.4.2021]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/dorucovani-pisemnosti-v-pracovnepravnich-vztazich>

<sup>307</sup> VEJSADA Daniel a ŠKUBAL Jaroslav. Doručování pracovněprávních písemností zaměstnancům [cit. 18.4.2021]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/dorucovani-pracovnepravnich-pisemnosti-zamestnancum>

odmítnutí převzetí písemnosti nenastává fikce doručení a OZPP nemůže nabýt právních účinků, přestože zaměstnanec doručení OZPP znemožnil tím, že doručovanou zásilku odmítl převzít<sup>308</sup>. Je to z důvodu, že fikce doručení nastává až „*řádným poučením zaměstnance v tom smyslu, že jeho odmítnutí převzetí zásilky má za následek doručení této písemnosti, a sepsáním záznamu o tomto neúspěšném pokusu doručení*“<sup>309</sup>. Novela zákoníku práce učiněná zákonem č. 285/2020 Sb. vypouští v ust. § 336 odst. 4) zákoníku práce poslední větu „*o poučení musí být proveden písemný záznam*“. Sepsání písemného záznamu o poučení zaměstnance již proto není podmínkou účinnosti OZPP z důvodu odmítnutí jeho převzetí zaměstnancem nebo jinou oprávněnou osobou.<sup>310</sup>

Je otázka, zdali je vhodné trvat na poučení zaměstnance o následcích odmítnutí převzít písemnost za situace, kdy si zaměstnanec převzal písemné oznámení o neúspěšném doručení písemnosti, ve kterém byl ve smyslu ust. § 336 odst. 3) zákoníku práce poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti a následně si jde neúspěšně doručovanou písemnost vyzvednout. Zaměstnanec přichází k provozovateli poštovních služeb právě na základě oznámení o neúspěšném doručení písemnosti a byl tedy poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti. Pokud zaměstnanec oznámení nedočel a z tohoto důvodu se neseznámil s poučením, lze uzavřít, že měl objektivní možnost být poučen, přičemž nelze zaměstnance přinutit, aby si oznámení přečetl celé a seznámil se tak s jeho obsahem.<sup>311</sup> Povinnost provozovatele poštovních služeb poučit zaměstnance o následcích odmítnutí převzetí písemnosti plyne z poslední věty ust. § 336 odst. 4) zákoníku práce. Pokud by se zaměstnanec nedostavil na provozovnu provozovatele poštovních služeb, postačilo by k fikci doručení nevyzvednutí písemnosti zaměstnancem. Dalšího poučení není v tomto případě třeba. Proč by mělo být nutné opětovně poučit zaměstnance v případě, když si přijde písemnost osobně vyzvednout? Nevidím objektivní důvod k nutnosti zaměstnance opakovaně poučit. Pro fikci doručení OZPP by mělo být

---

<sup>308</sup> Poučení se samozřejmě nevyžaduje v případě, kdy zaměstnanec neposkytne součinnost nezbytnou k doručení písemnosti.

<sup>309</sup> ŠTEFKO Martin a MATEJKA Ján. Doručování v pracovněprávních vztazích ve světle zásady poctivého právního jednání [cit. 18.4.2021]. Dostupné z: <https://www-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembsgbpweyk7gzpxgxztgm&groupIndex=0&rowIndex=0>

<sup>310</sup> Shodně bod 79 důvodové zprávy k zákonu č. 284/2020 Sb.

<sup>311</sup> Analogicky k rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 3.1.2006, sp. zn. 21 Cdo 563/2005 „*Není přitom vždy nezbytné, aby se druhý účastník opravdu s obsahem projevu vůle seznámil, ostatně nikdo – do důsledků vzato – nemůže být „přinucen“, aby opravdu poznal obsah projevu vůle někoho jiného; rozhodující je, aby měl - objektivně vzato - možnost obsah písemnosti poznat.*“, citováno v dalších rozhodnutích Nejvyššího soudu, např. rozhodnutí ze dne 23.6.2015, sp. zn. 21 Cdo 3663/2014

dostatečné již poučení obsažené v oznámení o neúspěšném doručení písemnosti. Požadavek na „poučení zaměstnance doručovatelem“ za situace, kdy byl již zaměstnanec poučen či měl objektivní možnost se s poučením seznámit, mám za nadbytečný.

### **5.2.5 Doručování okamžitého zrušení pracovního poměru prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací**

Zaměstnavatel je oprávněn zaměstnanci doručovat písemnosti za splnění zákonných požadavků rovněž prostřednictvím sítě<sup>312</sup> nebo služby<sup>313</sup> elektronických komunikací. Zákonnými požadavky jsou písemný souhlas zaměstnance s tímto způsobem doručování a poskytnutí elektronické adresy pro doručování zaměstnavateli.<sup>314</sup> Umožnění doručování písemností pomocí sítě nebo služby elektronických komunikací je proto výhradně na uvážení zaměstnance. Je to zaměstnanec, kdo může zaměstnavatele požádat o doručování písemností prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Zaměstnavatel ovšem není povinen tento způsob doručování OZPP využít. Obdobně zaměstnavatel může požádat zaměstnance o udělení souhlasu s tímto způsobem doručování. Ovšem zaměstnanec není povinen zaměstnavateli vyhovět. Zaměstnanec je oprávněn vzít svůj písemný souhlas k doručování písemností prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací kdykoliv zpět. Ke zpětvzetí souhlasu není třeba dodržet písemnou formu. Po obdržení zpětvzetí souhlasu již není zaměstnavatel oprávněn doručovat zaměstnanci prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací.<sup>315</sup>

---

<sup>312</sup> Dle legální definice uvedené v ust. § 2 písm. h) zák. č. 127/2005 Sb., zákon o elektronických komunikacích jde o „přenosové systémy, popřípadě spojovací nebo směrovací zařízení a jiné prostředky, včetně prvků sítě, které nejsou aktivní, které umožňují přenos signálů po vedení, rádiovými, optickými nebo jinými elektromagnetickými prostředky, včetně družicových sítí, pevných sítí s komutací okruhů nebo paketů a mobilních zemských sítí, sítí pro rozvod elektrické energie v rozsahu, v jakém jsou používány pro přenos signálů, sítí pro rozhlasové a televizní vysílání a sítí kabelové televize, bez ohledu na druh přenášené informace“.

<sup>313</sup> Dle legální definice uvedené v ust. § 2 písm. n) zák. č. 127/2005 Sb., zákon o elektronických komunikacích se službou elektronické komunikace rozumí „služba obvykle poskytovaná za úplatu, která spočívá zcela nebo převážně v přenosu signálů po sítích elektronických komunikací, včetně telekomunikačních služeb a přenosových služeb v sítích používaných pro rozhlasové a televizní vysílání a v sítích kabelové televize, s výjimkou služeb, které nabízejí obsah prostřednictvím sítí a služeb elektronických komunikací nebo vykonávají redakční dohled nad obsahem přenášeným sítěmi a poskytovaným službami elektronických komunikací; nezahrnuje služby informační společnosti, které nespočívají zcela nebo převážně v přenosu signálů po sítích elektronických komunikací“.

<sup>314</sup> Ust. § 335 odst. 1) Zpr.

<sup>315</sup> BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 9788074007590, str. 1373.

Zákon klade na formu podpisu písemnosti doručované prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací přísnější požadavky, než na podpis písemnosti doručované osobně nebo prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, kde postačí prostý podpis zaměstnavatele. Písemnost doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem,<sup>316</sup> kterým se rozumí zaručený elektronický podpis založený na kvalifikovaném certifikátu pro elektronický podpis nebo kvalifikovaný elektronický podpis. Podstatou uznávaného elektronického podpisu je umožnění identifikace podepisující se osoby na základě jejího spojení právě s uznávaným elektronickým podpisem, a to prostřednictvím kvalifikovaného systémového certifikátu.<sup>317</sup> Doručení OZPP prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, které nebylo podepsáno uznávaným elektronickým podpisem,<sup>318</sup> proto nemůže způsobit účinnost OZPP.<sup>319</sup> Obdobně nemůže způsobit právní účinky OZPP sice doručené zaměstnanci prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací a podepsané zaručeným elektronickým podpisem, avšak založeným na komerčním, tedy nikoliv kvalifikovaném certifikátu.<sup>320</sup>

OZPP je doručeno dnem, kdy zaměstnavateli zaměstnanec potvrdí převzetí datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem,<sup>321</sup> přičemž zaměstnanec musí potvrdit doručení OZPP nejpozději do 3 dnů od jeho odeslání. Jestliže se OZPP zaslané na elektronickou adresu zaměstnance vrátí zaměstnavateli jako nedoručitelné nebo zaměstnanec ve lhůtě 3 dnů od odeslání OZPP nepotvrdí zaměstnavateli přijetí OZPP, a to datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem, je doručování OZPP neúčinné.<sup>322</sup> Pokud zaměstnanec přijetí OZPP zákonným způsobem nepotvrdí, nebo sice potvrdí, ale až po uplynutí lhůty 3 dnů, není OZPP doručeno, ani kdyby se zaměstnanec s písemností prokazatelně seznámil.<sup>323</sup>

---

<sup>316</sup> Ust. § 335 odst. 2) Zpr.

<sup>317</sup> BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 9788074007590, str. 1372. Shodně též Hulák v článku Elektronický právní styk, Právní rozhledy 7/2005, s. 229

<sup>318</sup> Jedná se například o zprávu zaslanou prostým e-mailem.

<sup>319</sup> Dle rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 4.9.2013, sp. zn. 21 Cdo 3693/2012 „Písemnost musí být podepsána elektronickým podpisem založeným na kvalifikovaném certifikátu; bez tohoto podpisu není doručení písemnosti zaměstnanci prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací účinné.“

<sup>320</sup> Analogicky rozhodnutí Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 28. března 2018, sp. zn. 14 Co 38/2018

<sup>321</sup> Ust. § 335 odst. 3) Zpr.

<sup>322</sup> Ust. § 335 odst. 4) Zpr.

<sup>323</sup> BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 9788074007590, s. 1373.

Zaměstnanec má objektivní možnost seznámit se s obsahem doručené písemnosti a až poté se rozhodnout, zdali zaměstnavateli zákonným způsobem potvrdí doručení písemnosti, či nikoliv. Současná právní úprava doručování písemností, a tedy i OZPP, zaměstnanci prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací proto umožňuje zaměstnanci rozhodnout, zdali bude písemnost doručena, či nikoliv. Přestože zaměstnavatel dodrží veškeré zákonné předpoklady pro doručení písemnosti prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, zaměstnanec vysloví písemný souhlas s tímto způsobem doručování a disponuje prostředky umožňujícími podepsat datovou zprávou uznávaným elektronickým podpisem, není v moci zaměstnavatele ovlivnit následný postup zaměstnance, resp. zdali bude písemnost chápána z pohledu zákoníku práce jako doručená. Z pohledu zaměstnavatele se proto jeví volba způsobu doručení OZPP prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací jako krajně nevhodná.

#### **5.2.6 Doručování okamžitého zrušení pracovního poměru prostřednictvím datové schránky**

Novela zákoníku práce učiněná zákonem č. 285/2020 Sb. explicitně zavedla možnost doručit písemnost zaměstnanci prostřednictvím datové schránky, a to jako speciální právní úpravu obsaženou v ust. § 335a zákoníku práce.<sup>324</sup> Zaměstnavatel je oprávněn doručovat zaměstnanci OZPP prostřednictvím datové schránky za předpokladu, že s tímto způsobem doručování zaměstnanec písemně souhlasil. Zaměstnanec může učinit písemný souhlas paušálně, tedy pro všechny případy doručování písemnosti, nebo jednotlivě, tedy vždy pro každý konkrétní případ doručení písemnosti. OZPP je doručené dnem, kdy si zaměstnanec vyzvedl zprávu ve své datové schránce. K tomu automaticky dojde při přihlášení zaměstnance do datové schránky. Pokud se zaměstnanec nepřihlásí do datové schránky ve lhůtě 10 dnů ode dne dodání OZPP do datové schránky, nastává fikce doručení, kdy se OZPP považuje za doručené posledním dnem této lhůty. Vychází ze z obecné úpravy způsobu doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických

---

<sup>324</sup> Srov. bod 76 důvodové zprávy k zákonu č. 285/2020 Sb.

komunikací lze učinit závěr, že je zaměstnanec oprávněn vzít svůj písemný souhlas k doručování písemností prostřednictvím datové schránky kdykoliv zpět, a to za stejných podmínek jako u souhlasu pro doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Po obdržení zpětvzetí souhlasu již není zaměstnavatel oprávněn doručovat zaměstnanci prostřednictvím datové schránky.<sup>325</sup>

Na rozdíl od doručování OZPP zaměstnanci prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je způsob doručování OZPP prostřednictvím datové schránky pro zaměstnavatele velice elegantním a jednoduchým způsobem, jak zajistit stoprocentní doručení OZPP zaměstnanci, a to nejpozději k desátému dni po zaslání datové zprávy obsahující OZPP. Zaměstnanec nemá způsob, jak by mohl za trvání písemného souhlasu s doručováním písemností prostřednictvím datové schránky zmařit doručení již odeslaného OZPP.

### 5.3 Doručení okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem

Zaměstnanec je při doručování OZPP zaměstnavateli povinen postupovat v souladu s ust. § 337 zákoníku práce. Zákoník práce nestanoví zaměstnanci povinnost doručit OZPP zaměstnavateli do vlastních rukou. Z první věty ust. § 337 odst. 1) zákoníku práce: *„Zaměstnanec doručuje písemnost určenou zaměstnavateli zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele.“* a z první věty ust. § 337 odst. 3) zákoníku práce: *„Doručení písemnosti určené zaměstnavateli je splněno, jakmile ji zaměstnavatel převzal.“* lze dovodit, že zákon sice předpokládá doručování OZPP osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele, avšak zaměstnanec je oprávněn doručit OZPP zaměstnavateli i jakýmkoliv jiným způsobem, kdy se OZPP dostane do dispoziční sféry zaměstnavatele a kde je zachována písemná forma OZPP.<sup>326</sup> Písemná forma není zachována například v případě doručení pouhé reprodukce originálu OZPP, neboť ta *„nemůže obsahovat vlastnoruční podpis účastníka, jenž právní úkon učinil, ale jen grafickou napodobeninu*

---

<sup>325</sup> STRÁNSKÝ, Jaroslav. Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: nové úplné znění. Praha: Soudy, 2012. Paragrafy do kapsy. ISBN 9788086846453. s. 513.

<sup>326</sup> PICHRT, Jan. Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář. ISBN 9788075526090, s. 1003, shodně STRÁNSKÝ, Jaroslav. Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: nové úplné znění. Praha: Soudy, 2012. Paragrafy do kapsy. ISBN 9788086846453, s. 518.



*tohoto podpisu*<sup>327</sup>. OZPP proto nemůže zaměstnanec platně doručit zaměstnavateli coby pouhou fotografií skrze aplikace typu Whatsapp, Messenger nebo e-mail. Zaměstnanec může zaměstnavateli doručovat OZPP jak způsoby výslovně uvedenými v zákoníku práce, kterými jsou osobní předání a se souhlasem zaměstnavatele též doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací nebo prostřednictvím datové schránky, tak způsoby, které zákoníku práce výslovně neuvádí. Zaměstnanec proto může doručovat zaměstnavateli OZPP i prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, předáním v místě bydliště zaměstnavatele coby fyzické osoby, „*ale i pomocí každé fyzické nebo právnické osoby, která bude ochotna doručení provést, nebo osobním předáním statutárnímu orgánu zaměstnavatele, k tomu určenému zaměstnanci, popřípadě každému vedoucímu zaměstnanci, který mu je nadřízen.*“<sup>328</sup>. Zákon nespojuje s doručením OZPP zaměstnavateli jiným způsobem než osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele žádné následky. Podstatné je, zdali se OZPP dostalo do dispoziční sféry zaměstnavatele, respektive, zdali měl zaměstnavatel objektivně vzato možnost se s obsahem doručené písemnosti seznámit.<sup>329</sup> Zaměstnanec rovněž není povinen dodržet určité pořadí způsobů doručování, jako je tomu u zaměstnavatele.

V případě osobního doručení OZPP v místě sídla zaměstnavatele je zaměstnavatel povinen zaměstnanci na jeho žádost písemně potvrdit doručení OZPP.<sup>330</sup> Dle mých zkušeností probíhá v praxi potvrzení nejčastěji formou podpisu zaměstnavatele či oprávněné osoby na druhém vyhotovení OZPP, které si zaměstnanec ponechá. Zákoník práce písemné potvrzení více nespecifikuje. Dostatečné je proto rovněž jakékoliv jiné potvrzení zaměstnavatele ohledně převzetí OZPP, které bude splňovat náležitosti písemné formy. Stejně tak zákon neukládá povinnost zaměstnance požadovat potvrzení převzetí OZPP pouze při jeho předání. Zaměstnavatel má tak povinnost potvrdit zaměstnanci převzetí OZPP i pokud k tomu bude vyzván později než při samotném převzetí. Uvedený postup ovšem není příliš vhodný, neboť potvrzení slouží zaměstnanci jako důkaz o doručení OZPP. Pokud zaměstnanec neobdrží písemné potvrzení zaměstnavatele již při

---

<sup>327</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 20.9.2001, sp. zn. 21 Cdo 2708/2000

<sup>328</sup> Srov. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne, sp. zn. 21 Cdo 2172/2003

<sup>329</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 3.1.2006, sp. zn. 21 Cdo 563/2005

<sup>330</sup> Ust. § 337 odst. 1) věta druhá Zpr.

předání OZPP, vystavuje se riziku rozporování skutečnosti převzetí OZPP ze strany nepoctivého zaměstnavatele a důkazní nouzi při prokazování doručení OZPP.

Pro doručení OZPP prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací nebo datové schránky zákoník práce vyžaduje souhlas zaměstnavatele. Oproti zákonné úpravě doručování ze strany zaměstnavatele je tedy rozdíl v požadavku formy kladenému na udělený souhlas. Zaměstnanec musí zaměstnavateli udělit souhlas v písemné formě, kdežto zaměstnavatel může udělit souhlas v jakékoliv formě, neboť zákon speciální formu pro udělení souhlasu neupravuje. Kromě souhlasu je právo doručovat zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací podmíněno ještě oznámením elektronické adresy pro účely doručování písemností. Zaměstnavatel není povinen oznámit elektronickou adresu a udělit souhlas každému zaměstnanci. Oznámení elektronické adresy či udělení souhlasu je výlučně na zaměstnavateli. Přípustný je i postup, kdy zaměstnavatel učiní obecný souhlas s doručováním prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací na konkrétní elektronickou adresu nebo prostřednictvím datové schránky, a to vůči všem současným nebo i budoucím zaměstnancům. Udělený souhlas může vzít zaměstnavatel kdykoliv zpět.<sup>331</sup>

Doručování zaměstnavateli prostřednictvím datové schránky se kromě formy souhlasu liší od právní úpravy doručování zaměstnanci rovněž v okamžiku, ke kterému se OZPP považuje za doručené. OZPP podané ze strany zaměstnavatele je doručeno zaměstnanci dnem přihlášení zaměstnance do datové schránky a jestliže se zaměstnanec do datové schránky nepřihlásí, tak desátým dnem ode dne dodání OZPP do datové schránky. Naopak v případě doručování ze strany zaměstnance je OZPP doručeno již dnem dodání OZPP do datové schránky zaměstnavatele, a to bez ohledu na skutečnost, zdali se zaměstnavatel do datové schránky přihlásí.<sup>332</sup> Další úprava doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací nebo datové schránky ze strany zaměstnance kopíruje úpravu doručování zaměstnavatelem uvedenou v ust. § 335 a 335a zákoníku práce, proto odkazují na pojednání o těchto ustanoveních v rámci části 5.2.5. a 5.2.6. této práce.

---

<sup>331</sup> STRÁNSKÝ, Jaroslav. Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: nové úplné znění. Praha: Soudy, 2012. Paragrafy do kapsy. ISBN 9788086846453. s 519.

<sup>332</sup> Ust. § 335a a 337 odst. 6) Zpr.

Vyjma speciální úpravy doručení OZPP pomocí sítě nebo služby elektronických komunikací nebo datové schránky, kdy je OZPP doručeno dnem, kdy jeho převzetí zaměstnavatel potvrdí zaměstnanci „*datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem nebo zapečetěnou svou uznávanou elektronickou pečeti*“<sup>333</sup> nebo dnem dodání písemnosti do datové schránky, se použije obecná právní úprava uvedená v ust. § 377 odst. 3) zákoníku práce a OZPP bude zaměstnavateli doručeno, a stává se účinným, jakmile jej zaměstnavatel převezme.

Slovní spojení „zaměstnavatel převzal“ nelze chápat, jako povinnost zaměstnance doručit OZPP zaměstnavateli do vlastních rukou nebo seznámit zaměstnavatele s obsahem doručovaného OZPP, coby podmínku pro účinnost OZPP. Zákoník práce nestanoví povinnost zaměstnance doručovat zaměstnavateli do vlastních rukou. Proto slovní spojení „zaměstnavatel převzal“ ve své podstatě znamená pouze povinnost zaměstnance doručit OZPP do dispoziční sféry zaměstnavatele.<sup>334</sup>

Zákonem č. 285/2020 Sb., byla do zákoníku práce doplněna fikce doručení písemnosti zaměstnavateli v případě, když zaměstnavatel odmítne převzít písemnost, neposkytne součinnost nebo jinak znemožní doručení písemnosti v místě sídla nebo v místě podnikání zaměstnavatele. Písemnost se považuje za doručenu dnem, kdy k takové skutečnosti došlo.<sup>335</sup> Důvodová zpráva uvádí, že novela reaguje na situaci, kdy „*zaměstnanec není schopen doručit písemnost svému zaměstnavateli, neboť ten se v místě zapsaném ve veřejném rejstříku fyzicky již nenachází*.“<sup>336</sup> Nová úprava si tedy klade za cíl upravit situace, kdy zaměstnanec není schopen doručit písemnost svému zaměstnavateli v místě jeho podnikání nebo sídla, a to z důvodu spočívajícím na straně zaměstnavatele. Již před novelou zák. č. 285/2020 Sb. řešil Nejvyšší soud situaci, kdy zaměstnavatel znemožnil doručení OZPP nebo k doručení neposkytl součinnost, ač se zdržoval v místě, kam bylo doručováno.<sup>337</sup> Nejvyšší soud uzavřel, že bylo OZPP v tomto případě řádně doručeno,

---

<sup>333</sup> Ust. § 337 odst. 4) Zpr.

<sup>334</sup> BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 9788074007590, s. 1379

<sup>335</sup> Ust. § 337 odst. 3) Zpr.

<sup>336</sup> Bod 80 důvodové zprávy k zákonu č. 285/2020 Sb.

<sup>337</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 3. 1. 2006, sp. zn. 21 Cdo 563/2005, kde se Nejvyšší soud zabýval problematikou doručování OZPP zaměstnavateli prostřednictvím držitele poštovní licence, přičemž věc měla následující skutkový stav „*žalovaný zaslal žalobci dopis ze dne 1. 9. 2003 obsahující okamžité zrušení pracovního poměru na adresu jeho místa podnikání prostřednictvím držitele poštovní licence (České pošty, s. p.) jako doporučenou zásilku s dodejkou. Žalobce však nebyl v místě doručování zastížen, zásilka proto*

neboť se dostalo do sféry vlivu zaměstnavatele a ten měl objektivní možnost s ním seznámit. Domnívám se, že rozhodnutí Nejvyššího soudu dopadá i na případy, kdy se zaměstnavatel v místě sídla fyzicky nenachází. Nejvyšší soud opakovaně judikuje ve smyslu, že „*Písemný projev vůle (písemnost) je - obecně vzato - doručen druhému účastníku, jakmile se ocitne ve sféře jeho dispozice, ledaže zákon stanoví určitý způsob doručování. Písemnost se ocitne ve sféře dispozice druhého účastníka tím, že získá možnost seznámit se s jejím obsahem. Není přitom vždy nezbytné, aby se druhý účastník opravdu s obsahem projevu vůle seznámil; rozhodující je, aby měl - objektivně vzato - možnost obsah písemnosti poznat.*“<sup>338</sup>. Pro učinění závěru, že se OZPP ocitlo v dispoziční sféře zaměstnavatele, postačuje skutečnost, že měl zaměstnavatel objektivní možnost se s obsahem OZPP seznámit. Objektivní možnost má zaměstnavatel již v případě, že je OZPP doručováno na adresu sídla uvedené ve veřejném rejstříku. Není přitom podstatné, zdali se v době doručení zaměstnavatel v místě sídla fyzicky zdržuje, či nikoliv. Případná absence fyzické přítomnosti zaměstnavatele v místě jeho sídla nemůže jít k tíži zaměstnance. Zaměstnanec doručující OZPP na adresu sídla zaměstnavatele uvedenou ve veřejném rejstříku jedná v dobré víře stran aktuálního sídla zaměstnavatele a je chráněn principem materiální publicity,<sup>339</sup> jakož i zásadou zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance jako slabší strany pracovněprávního vztahu.<sup>340</sup> Zaměstnavatel má rovněž povinnost aktualizovat zápisy ve veřejném rejstříku ohledně svého sídla.<sup>341</sup> Bylo by proti smyslu zákonné úpravy doručování písemností, pokud by mohl zaměstnavatel zabránit doručení absencí své fyzické přítomnosti v místě svého sídla doručení písemnosti ze strany zaměstnance. Osobně proto vítám doplnění právní úpravy, které je souladné se soudní praxí a zvyšuje právní jistotu účastníků pracovněprávních vztahů. Při výkladu pojmů „odmítne převzít písemnost, neposkytne součinnost nebo jinak znemožní doručení

---

*byla uložena v provozovně držitele poštovní licence a adresát o tom byl vyrozuměn; po marném uplynutí úložní doby byla vrácena žalovanému. V době doručování se žalobce v místě doručování zdržoval.“* Nejvyšší soud uzavřel „z uvedeného je nepochybné, že projev vůle o okamžitém zrušení pracovního poměru se ocitl ve sféře dispozice žalobce. Žalobci sice nebyla zásilka obsahující písemnost držitelem poštovní licence odevzdána, byla však uložena v jeho provozovně, žalobce byl o uložení vyrozuměn a měl – objektivně vzato – možnost si ji vyzvednout a s obsahem projevu vůle se tak seznámit; důvody, proč tak neučinil, jsou nerozhodné.“

<sup>338</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 3.1.2006, sp. zn. 21 Cdo 563/2005, rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 14.11.2017, sp. zn. 21 Cdo 4523/2017 nebo rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 23.6.2015, sp. zn. 21 Cdo 3663/2014

<sup>339</sup> Ust. § 8 odst. 1) zákona č. 304/2013 Sb. o veřejných

<sup>340</sup> STRÁNSKÝ, Jaroslav. Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: nové úplné znění. Praha: Soudy, 2012. Paragrafy do kapsy. ISBN 9788086846453, s 520.

<sup>341</sup> Ust. § 49 zák. č. 455/91 Sb., o živnostenském podnikání

písemnosti v místě sídla nebo v místě podnikání zaměstnavatele“ při doručování OZPP bude pravděpodobně možné vycházet z praxe ohledně „doručování ze strany zaměstnavatele prostřednictvím provozovatele poštovních služeb“<sup>342</sup> a ohledně „odmítnutí přijetí písemnosti zaměstnancem“<sup>343</sup>. Je přitom nutné mít na paměti, že zákoník práce upravuje fikci doručení písemnosti z důvodu znemožnění doručení ze strany zaměstnance pouze pro případ doručování prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. U ostatních způsobů doručování (vyjma doručování prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, které má speciální právní úpravu) nastává fikce doručení v případě odmítnutí přijetí písemnosti zaměstnancem. Fikce doručení písemnosti z důvodu znemožnění doručení ze strany zaměstnavatele dopadá na všechny způsoby doručování písemnosti zaměstnavateli ze strany zaměstnance, avšak pouze v místě sídla nebo v místě podnikání zaměstnavatele. Obsahově se proto zákonné úpravy fikcí pro doručování písemností ze strany zaměstnance a ze strany zaměstnavatele překrývají pouze částečně. Pokud bude zaměstnanec doručovat zaměstnavateli OZPP mimo sídlo nebo místo podnikání a OZPP se dostane do dispoziční sféry zaměstnavatele,<sup>344</sup> mělo by se i nadále vycházet z judikatury Nejvyššího soudu, která má doručení OZPP za řádné i v případě, že zaměstnavatel odmítne OZPP převzít nebo se s ním seznámit. Účinnost OZPP proto v takovém případě nastane dnem, kdy se OZPP dostalo do dispoziční sféry zaměstnavatele.

## 6 Neplatné okamžité zrušení pracovního poměru

Platné právní jednání „vyvolává právní následky, které jsou v něm vyjádřeny, jakož i právní následky plynoucí ze zákona, dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran.“<sup>345</sup>. Neplatné právní jednání zamýšlené právní následky nevyvolá. Vztaženo na OZPP, v případě jeho neplatnosti nedochází k rozvázání pracovního poměru. Od neplatnosti OZPP je nutné odlišovat jeho zdánlivost, tj. situaci, kdy z právního hlediska k OZPP vůbec nedošlo.<sup>346</sup> Otázka neplatnosti nebo nicotnosti OZPP se vždy posuzuje ke

---

<sup>342</sup> Upravuje ust. § 336 odst. 4) Zpr.

<sup>343</sup> Upravuje ust. § 334 odst. 3) Zpr.

<sup>344</sup> Resp. pokud bude mít zaměstnavatel objektivní možnost seznámit se s obsahem doručované písemnosti.

<sup>345</sup> Ust. § 545 OZ.

<sup>346</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074006678, s. 110.

dni, kdy bylo OZPP učiněno.<sup>347</sup> Neplatností OZPP jsem se již zabýval v rámci jednotlivých kapitol mé práce, proto na ně budu případně odkazovat.

Rozlišuje se absolutní a relativní neplatnost právního jednání. K absolutní neplatnosti právního jednání přihlíží soud vždy z úřední povinnosti, tedy i bez vznesení námítky neplatnosti. Naopak k relativní neplatnosti právního jednání soud přihlíží pouze v případě, že je neplatnost namítána, a to stranou, která je neplatným právním jednáním dotčena na svých právech.<sup>348</sup> Účinky dovolání se relativní neplatnosti nenastávají doručením žaloby podle ust. § 72 zákoníku práce příslušnému soudu, ale teprve dnem, „v němž byla žaloba doručena žalované druhé straně pracovního poměru nebo kdy se o takto uplatněné námitce relativní neplatnosti za řízení jinak dozvěděla“<sup>349</sup>. Pokud relativní neplatnost namítnuta není nebo je namítnuta neoprávněnou osobou, hledí se na právní jednání jako na platné. Absolutně neplatné je OZPP:

- 1) ke kterému nebyl udělen předepsaný souhlas odborové organizace,<sup>350</sup> stran podrobnějšího pojednání odkazují na kapitolu, část 3.5 této práce;
- 2) které odporuje zákonu nebo jej obchází a zároveň nejsou naplněny základní zásady pracovněprávních vztahů,<sup>351</sup> neboť tyto v pracovněprávních vztazích vyjadřují veřejný pořádek, přičemž musí být zároveň naplněna podmínka „zjevného“<sup>352</sup> porušení veřejného pořádku;<sup>353</sup>

---

<sup>347</sup> Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0. Dostupný online na internetové stránce [www.beck-online.cz](http://www.beck-online.cz), komentář k ust. § 19 Zpr., s. 106 - 140, bod 95 nebo rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 17.1.2001, sp. zn. 21 Cdo 1899/99

<sup>348</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074006678, s. 113.

<sup>349</sup> Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0. Dostupný online na internetové stránce [www.beck-online.cz](http://www.beck-online.cz), komentář k ust. § 72 Zpr., s. 435 - 445, bod 11.

<sup>350</sup> Ust. § 19 odst. 1) Zp. Ve spojení s ust. § 61 odst. 2) a 4) Zpr.

<sup>351</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15.1.2016, sp. zn. 21 Cdo 476/2015, doplňují, že pokud bude OZPP odporovat zákonu nebo ho obcházet, avšak nebude v rozporu se základními zásadami pracovněprávních vztahů, bude se jednat o relativně neplatné právní jednání.

<sup>352</sup> K výkladu pojmu „zjevně“ uvedeného v ust. § 588 OZ odkazují na rozhodnutí velkého senátu Nejvyššího soudu ze dne 10.6.2020, sp. zn. 31 Cdo 36/2020, kde se Nejvyšší soud vyloučil výklad pojmu „zjevně“ coby určitému stupni intenzity jednání a přiklonil se k výkladu pojmu „zjevně“ ve smyslu „zřejmosti, jednoznačnosti či nepochybnosti“ závěru o narušení veřejného pořádku.

<sup>353</sup> BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 9788074006678, s. 114.

- 3) které se zjevně příčí dobrým mravům, anebo odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek, anebo zavazuje k plnění od počátku nemožnému, což si lze ovšem ve vztahu k OZPP stěží představit.<sup>354</sup>

V ostatních případech OZPP trpícího vadami způsobujícími jeho neplatnost, se bude jednat o neplatnost relativní. Důvodem relativní neplatnosti OZPP může být např. nejasné vymezení důvodu OZPP, kdy nelze výkladem tohoto projevu vůle zjistit, proč byl pracovní poměr okamžitě zrušen,<sup>355</sup> nedodržení prekluzivní lhůty k podání OZPP<sup>356</sup> nebo nenaplnění důvodů OZPP.

OZPP je zdánlivé z důvodu nedostatku písemné formy,<sup>357</sup> absence vůle jednající osoby,<sup>358</sup> nebyla-li zjevně projevována vážná vůle<sup>359</sup> nebo nelze-li pro neurčitost nebo nesrozumitelnost zjistit jeho obsah ani výkladem<sup>360</sup> nebo v případě absence řádného doručení.<sup>361</sup>

### **Spor o právo**

Rozvázal-li zaměstnanec nebo zaměstnavatel pracovní poměr okamžitým zrušením a druhá strana pracovního poměru neuznává platnost OZPP, vzniká tím mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem „*spor o to, zda jejich pracovní poměr na základě učiněného pracovněprávního úkonu skutečně skončil, nebo zda jejich pracovní poměr bude (může) nadále pokračovat*“<sup>362</sup>. Než dojde k vyřešení tohoto sporu, budou se pro období ode dne, kdy měl sporným OZPP skončit pracovní poměr, řídit práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele ust. § 69 až 72 zákoníku práce, coby *lex specialis*. Citovaná ustanovení reagují na nejistotu ohledně pokračování pracovněprávních vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a upravují postup k jejímu řešení ze strany zaměstnance i zaměstnavatele. Od vzniku sporu o platnost OZPP proto nelze při řešení

---

<sup>354</sup> Ust. § 588 OZ.

<sup>355</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 17. ledna 2001, sp. zn. 21 Cdo 1899/99, stran detailnějšího výkladu k problematice vymezení důvodu OZPP odkazují na části 3.2, 3.3, 4.1 a 4.2 mé práce.

<sup>356</sup> Ust. § 58 a 59 Zpr., stran detailnějšího výkladu k problematice prekluzivních lhůt k podání OZPP odkazují na část 2.3 mé práce.

<sup>357</sup> Stran detailnějšího pojednání o problematice písemné formy OZPP odkazují na část 2.1 mé práce.

<sup>358</sup> Ust. § 551 OZ.

<sup>359</sup> Ust. § 552 OZ.

<sup>360</sup> Ust. § 553 odst. 1) OZ.

<sup>361</sup> Stran detailnějšího výkladu k problematice doručování OZPP odkazují na část 5. mé práce.

<sup>362</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 24.5.2019, sp. zn. 21 Cdo 1423/2019

práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele bez dalšího vycházet z pracovní smlouvy, kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele nebo z obecné právní úpravy ve „stejně podobě, jako kdyby pracovní poměr nepochybně trval“<sup>363</sup>.

## 6.1 Postup v případě neplatného okamžitého zrušení pracovního poměru

Níže uvedený postup se uplatní pouze v případě neplatného OZPP. V případě zdánlivého OZPP, tedy i v případě, kdy nebylo OZPP řádně doručeno druhé straně pracovního poměru, se uplatní ust. § 38 zákoníku práce. Jinými slovy pracovní poměr pokračuje bez dalšího. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci „přidělovat práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem“<sup>364</sup>, a zaměstnanec je povinen „podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru“<sup>365</sup>. V případě sporu o zdánlivost OZPP lze podat určovací žalobu soudu podle ust. § 80 OSŘ, tedy pouze v případě, že je na takovém určení naléhavý právní zájem.<sup>366</sup>

Pokud má účastník pracovního poměru za to, že s ním byl pracovní poměr rozvázán prostřednictvím OZPP neplatně a zároveň se chce bránit, vyžaduje od něj zákonná úprava aktivní jednání. OZPP, byť neplatné, nemůže být odvoláno a pozbývá své účinky spočívající ve skončení pracovního poměru „jen na základě pravomocného rozhodnutí soudu, kterým bylo určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné, nebo na základě dohody o sporných nárocích (dohody o narovnání) uzavřené v průběhu řízení u soudu (jehož předmětem bylo určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru), v níž se účastníci dohodli, že jejich pracovní poměr po doručení okamžitého zrušení pracovního poměru trval a že bude trvat i nadále“<sup>367</sup>. Jestliže soud o neplatnosti OZPP

---

<sup>363</sup> Tamtéž.

<sup>364</sup> Ust. § 38 odst., 1) písm. a) Zpr.

<sup>365</sup> Ust. § 38 odst., 1) písm. b) Zpr.

<sup>366</sup> Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0. Dostupný online na internetové stránce [www.beck-online.cz](http://www.beck-online.cz), komentář k ust. § 69 Zpr., s. 408 - 427, bod 7.

<sup>367</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 6.9.2017, sp. zn. 21 Cdo 1619/2017



nerozhodne pravomocným rozsudkem určujícím, že je předmětné OZPP neplatné, považuje se OZPP za platné právní jednání a vyvolá účinky v něm zamýšlené, přestože jsou obecně splněny podmínky, pro které by soud v případě žaloby podle ust. § 72 zákoníku práce prohlásil OZPP za neplatné. Prostředkem obrany proti neplatnému OZPP je proto žaloba o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru prostřednictvím OZPP, ve které žalující strana přesně označí konkrétní OZPP, jehož neplatnosti se dovolává a uvede důvody, které ho vedou k závěru o neplatnosti OZPP.

Žaloba musí být příslušnému soudu doručena ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr rozvázaný OZPP skončit.<sup>368</sup> Jedná se o hmotněprávní lhůtu, proto je pro její zachování nutné nejpozději v poslední den trvání lhůty doručit žalobu příslušnému soudu. Pro určení posledního dne dvouměsíční lhůty se použijí pravidla pro počítání času obsažená v ust. § 605 a ust. § 607 občanského zákoníku. Pokud byl pracovní poměr rozvázán OZPP například ke dni 1.1.2021, skončí 2měsíční lhůta k podání žaloby dne 1.3.2021. Pokud by připadl poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty pracovní den nejbližší následující. Stran výkladu stavení prekluzivní lhůty odkazují na část 2.3 mé práce.

Kromě podání žaloby musí zaměstnanec zvážit, zdali trvá na pokračování pracovního poměru, resp. na zaměstnávání u zaměstnavatele, který s ním, byť z pohledu zaměstnance neplatně, rozvázal pracovní poměr prostřednictvím OZPP.<sup>369</sup> Obdobně zaměstnavatel musí zvážit, zdali trvá na pokračování pracovního poměru, resp. tom, aby zaměstnanec, který s ním, byť z pohledu zaměstnavatele neplatně, rozvázal pracovní poměr prostřednictvím OZPP, nadále konal svou práci.<sup>370</sup> Skutečnost, zdali zaměstnanec či zaměstnavatel trvají na pokračování pracovního poměru, nemá dopad na samotnou neplatnost OZPP. Jinými slovy je možné žalovat na neplatnost OZPP, a přitom netrvat na pokračování pracovního poměru. Uvedený postup má však dopad na přidělování a výkon práce, povinnost vyplácet mzdu či plat, náhradu mzdy či platu a v případě neplatnosti OZPP též na způsob skončení pracovního poměru.

---

<sup>368</sup> Ust. § 72 Zpr. Jedná se o den, ve kterém bylo OZPP řádně doručeno druhé straně pracovněprávního vztahu. Stran detailnějšího výkladu k doručování OZPP odkazují na část 5. mé práce.

<sup>369</sup> Ust. § 69 odst. 1) Zpr.

<sup>370</sup> Ust. § 70 odst. 1) Zpr.

### 6.1.1 Postup ze strany zaměstnance

Pokud zaměstnanec obdrží OZPP, které považuje za neplatné a zároveň trvá na pokračování pracovního poměru, vyžaduje zákoník práce, aby zaměstnanec:

- 1) Bez zbytečného odkladu po obdržení OZPP písemně oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával.

V takovém případě trvá pracovní poměr i nadále a je na zaměstnavateli, zdali bude zaměstnanci přidělovat práci, či mu bude platit náhradu mzdy nebo platu, nebo zaměstnanci nebude vyplácet ničeho. Náhrada mzdy nebo platu přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku, a to ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.<sup>371</sup> Náhrada mzdy nebo platu ovšem zaměstnanci pochopitelně náleží pouze v případě, když bude OZPP soudem pravomocně prohlášeno za neplatné.

Lhůta „bez zbytečného odkladu“ je pouze lhůtou pořádkovou. Zaměstnanec je oprávněn učinit písemné oznámení podle ust. § 69 odst. 1) zákoníku práce až do pravomocného rozhodnutí soudu ohledně žaloby na neplatnost OZPP.<sup>372</sup> Je tomu tak proto, že „*smyslem § 69 je upravit práva a povinnosti stran pracovního poměru v období, které začíná dnem následujícím po dni, kterým pracovní poměr měl (má) podle výpovědi, okamžitého zrušení nebo zrušení ve zkušební době skončit, a které končí dnem, jímž byla určena neplatnost rozvázání pracovního poměru nebo jímž jinak došlo k platnému skončení pracovního poměru*“<sup>373</sup>.

Zaměstnanec není povinen doručit zaměstnavateli písemné oznámení podle ust. § 69 odst. 1) zákoníku práce jako samostatný dokument. Zaměstnanec může předmětné oznámení uvést v žalobě podle ust. § 72 zákoníku práce. Oznámení je pak účinné ode dne doručení žaloby zaměstnavateli, případně dnem, ve kterém se

---

<sup>371</sup> Ust. § 69 odst. 1) Zpr.

<sup>372</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 14.3.2003, sp. zn. 21 Cdo 1478/2002

<sup>373</sup> Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0. Dostupný online na internetové stránce [www.beck-online.cz](http://www.beck-online.cz), komentář k ust. § 69 Zpr., s. 408 - 427, bod 17.

zaměstnavatel o oznámení dozvěděl v rámci řízení.<sup>374</sup> Oznámení učiněné coby samostatný dokument je vůči zaměstnavateli účinné dnem, v němž mu bylo doručeno.

- 2) Namítl u zaměstnavatele neplatnost OZPP v případě, že je OZPP relativně neplatným právním jednáním<sup>375</sup>.
- 3) Podal žalobu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru prostřednictvím OZPP.

Po obdržení oznámení zaměstnance, že trvá na tom, aby byl dále zaměstnán, má zaměstnavatel v zásadě dvě možnosti. Buď zaměstnanci vyhoví a opět mu začne „přidělovat práci dle pracovní smlouvy“<sup>376</sup> a vyplácet mzdu či plat, nebo se rozhodne zaměstnanci práci nepřidělit.

V prvním z uvedených případů dochází k zákonné prolongaci pracovního poměru na dobu po jeho rozvázání, a to až do doby, než bude odstraněn spor o platnost OZPP,<sup>377</sup> přičemž „*po uvedené době se mezi účastníky pracovního poměru obnovují právní vztahy v takové podobě, jako kdyby k rozvázání pracovního poměru nedošlo*“<sup>378</sup>. Nutno dodat, že zaměstnavatel umožněním pokračování pracovního poměru nikterak neuznává neplatnost OZPP tvrzenou zaměstnancem, neboť se jedná se pouze o dočasné řešení sporné situace, které je souladné se zákonnou úpravou. Takto pokračující pracovní poměr může být následně rozvázán výpovědí nebo OZPP ze strany zaměstnavatele, a to v případě, že nastanou podmínky pro uvedená právní jednání.<sup>379</sup>

V druhém z uvedených případů zaměstnavatel zaměstnanci práci nepřiděluje. Právo na náhradu mzdy nebo platu vzniká zaměstnanci pouze v případě, kdy bude OZPP prohlášeno pravomocným soudním rozhodnutím za neplatné, případně, když tak

---

<sup>374</sup> Ust. § 41 odst. 3) OSŘ

<sup>375</sup> Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0. Dostupný online na internetové stránce [www.beck-online.cz](http://www.beck-online.cz), komentář k ust. § 72 Zpr., s. 435 - 445, bod 11.

<sup>376</sup> Případně zaměstnance přeloží na jinou práci nebo ho dočasně přidělí na výkon práce k jinému zaměstnavateli.

<sup>377</sup> Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0. Dostupný online na internetové stránce [www.beck-online.cz](http://www.beck-online.cz), komentář k ust. § 69 Zpr., s. 408 - 427, bod 27.

<sup>378</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15.8.2018, sp. zn. 21 Cdo 3606/2017

<sup>379</sup> Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0. Dostupný online na internetové stránce [www.beck-online.cz](http://www.beck-online.cz), komentář k ust. § 69 Zpr., s. 408 - 427, bod 26.

zaměstnanec a zaměstnavatel ujednají v rámci dohody o narovnání uzavřené v průběhu řízení u soudu. Pokud se zaměstnavatel rozhodne platit náhradu mzdy nebo platu dobrovolně a OZPP nebude prohlášeno za neplatné, vznikne zaměstnavateli vůči zaměstnanci právo na vydání bezdůvodného obohacení. Obdobně pokud zaměstnavatel nebude zaměstnanci vyplácet náhradu mzdy nebo platu a OZPP bude soudem prohlášeno za neplatné, vznikne zaměstnavateli povinnost zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu zaplatit. Pokud zaměstnavatel nebude dobrovolně vyplácet náhradu mzdy nebo platu zaměstnanci, může se zaměstnanec obrátit na soud s žalobou na plnění a domáhat se zaplacení náhrady mzdy nebo platu. O podané žalobě soud rozhodne až po pravomocném rozhodnutí ve věci neplatnosti OZPP. V této souvislosti upozorňuji na plynutí promlčení lhůty ohledně nároku na zaplacení náhrady mzdy nebo platu. Promlčecí doba počíná běžet dnem, kdy mohlo být právo uplatněno poprvé a trvá tři roky.<sup>380</sup> Promlčecí doba proto běží ode dne splatnosti „každé jednotlivé měsíční náhrady mzdy (platu), aniž by přitom bylo významné, zda v té době již bylo rozhodnuto o neplatnosti rozvázání pracovního poměru“<sup>381</sup>.

V rámci žaloby zaměstnance na plnění spočívající v náhradě mzdy nebo platu podle ust. § 69 odst. 1) zákoníku práce za dobu přesahující 6 měsíců může zaměstnavatel soudu navrhnout přiměřené snížení této náhrady podle ust. § 69 odst. 2) zákoníku práce. Zaměstnavatel návrh uplatňuje formou procesní obrany.<sup>382</sup> V rámci procesní obrany je zaměstnavatel povinen jednoznačně uvést, že navrhuje postup podle ust. § 69 odst. 2) zákoníku práce, důvody, které ho k uplatnění procesní obrany vedou a výši přiměřeného snížení náhrady mzdy nebo platu, kterou navrhuje. Jinak k námitce zaměstnavatele soud nepřihlédne.<sup>383</sup> Soud nepřistupuje k přiměřenému snížení náhrady mzdy nebo platu z úřední povinnosti, ale pouze v návaznosti na návrh zaměstnavatele. Bez návrhu zaměstnavatele proto nemůže soud k přiměřenému snížení náhrady mzdy nebo platu přistoupit. Z povahy návrhu zaměstnavatele na přiměřené snížení náhrady mzdy nebo platu coby procesní obrany rovněž plyne, že zaměstnavatel může žádat pouze přiměřené snížení náhrady mzdy nebo platu uplatněné zaměstnancem v rámci žaloby.

---

<sup>380</sup> Ust. § 619 odst. 1) a ust. § 629 odst. 1) OZ

<sup>381</sup> Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0. Dostupný online na internetové stránce [www.beck-online.cz](http://www.beck-online.cz), komentář k ust. § 69 Zpr., s. 408 - 427, bod 34.

<sup>382</sup> Ust. § 98 OSŘ

<sup>383</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 20.1.2010, sp. zn. 28 Cdo 2623/2009

Zaměstnavatel nemůže z titulu ust. § 62 odst. 2) zákoníku práce žádat po zaměstnanci vydání náhrady mzdy nebo platu, kterou mu zaměstnavatel poskytl. Při snížení náhrady mzdy nebo platu bude soud přihlížet zejména k tomu, „*zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil*“<sup>384</sup>. Soud může přistoupit k přiměřenému snížení náhrady mzdy rovněž v případě, že zaměstnanec začne po neplatném rozvázání pracovního poměru vykonávat podnikatelskou činnost „*za podmínek v zásadě rovnocenných nebo dokonce výhodnějších, než by měl při výkonu práce podle pracovní smlouvy, kdyby zaměstnavatel plnil svou povinnost přidělovat mu tuto práci. Tyto právní závěry lze obdobně vztáhnout i na jiné výdělečné činnosti, včetně případného „angažmá“ zaměstnance ve statutárních orgánech společnosti*“<sup>385</sup>.

Pokud zaměstnanec netrval na pokračování pracovního poměru, resp. neoznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel nadále zaměstnával, a OZPP ze strany zaměstnavatele bude soudem prohlášeno za neplatné, má tato skutečnost vliv pouze na způsob skončení pracovního poměru a na právo zaměstnance na náhradu mzdy nebo platu. Pokud se za uvedených podmínek nedohodne zaměstnanec se zaměstnavatelem písemně na jiném dni skončení pracovního poměru, nastupuje zákonná fikce a pracovní poměr skončí dohodou dnem, kdy měl pracovní poměr skončit na základě neplatného OZPP. Zaměstnanci v souvislosti se skončením pracovního poměru podle ust. § 69 odst. 3) zákoníku práce náleží náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby.<sup>386</sup>

### 6.1.2 Postup ze strany zaměstnavatele

Pokud zaměstnavatel obdrží OZPP, které považuje za neplatné a zároveň trvá na pokračování pracovního poměru, vyžaduje zákoník práci, aby zaměstnavatel:

---

<sup>384</sup> Ust. § 69 odst. 2) Zpr.

<sup>385</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 7.6.2011, sp. zn. 21 Cdo 1064/2010

<sup>386</sup> Ust. § 69 odst. 3) Zpr.

- 1) Bez zbytečného odkladu po obdržení OZPP písemně oznámil zaměstnanci, že trvá na tom, aby zaměstnanec dále konal svou práci.

V takovém případě pokračuje pracovní poměr a je na zaměstnanci, zdali bude pro zaměstnavatele práci nadále konat.

Lhůta „bez zbytečného odkladu“ je pouze lhůtou pořádkovou. Zaměstnavatel je oprávněn učinit písemné oznámení podle ust. § 70 odst. 1) zákoníku práce až do pravomocného rozhodnutí soudu ohledně žaloby na neplatnost OZPP. Je tomu tak proto, že *„smyslem § 70 je upravit práva a povinnosti smluvních stran základních pracovněprávních vztahů v období, které začíná dnem následujícím po dni, kterým pracovní poměr měl podle výpovědi, okamžitého zrušení nebo zrušení ve zkušební době skončit, a které končí dnem, jímž byla určena neplatnost rozvázání pracovního poměru nebo jímž jinak došlo k platnému skončení pracovního poměru“*<sup>387</sup>.

Zaměstnavatel není povinen doručit zaměstnanci písemné oznámení podle ust. § 70 odst. 1) zákoníku práce jako samostatný dokument. Zaměstnavatel může předmětné oznámení uvést v žalobě podle ust. § 72 zákoníku práce. Oznámení je pak účinné ode dne doručení žaloby zaměstnanci do vlastních rukou, případně dnem, ve kterém se zaměstnanec o oznámení dozvěděl v rámci řízení.<sup>388</sup> Oznámení učiněné coby samostatný dokument je vůči zaměstnanci účinné dnem, v němž bylo doručeno do jeho vlastních rukou.<sup>389</sup>

- 2) Namítl u zaměstnance neplatnost OZPP v případě, že je OZPP relativně neplatným právním jednáním.
- 3) Podal žalobu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru prostřednictvím OZPP.

Po obdržení oznámení zaměstnavatele, že trvá na tom, aby zaměstnanec nadále konal práci, má zaměstnanec dvě možnosti. Buď zaměstnavateli vyhoví a opět nastoupí na výkon práce dle pracovní smlouvy, nebo na výkon práce nenastoupí.

---

<sup>387</sup> Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0. Dostupný online na internetové stránce [www.beck-online.cz](http://www.beck-online.cz), komentář k ust. § 70 Zpr., s. 427 - 432, bod 7.

<sup>388</sup> Ust. § 41 odst. 3) OSŘ

<sup>389</sup> Ust. § 334 odst. 1) Zpr.

V prvním z uvedených případů dochází k zákonné prolongaci pracovního poměru na dobu po jeho rozvázání, a to až do doby, než bude odstraněn spor o platnost OZPP,<sup>390</sup> přičemž se „*po uvedené dobu se mezi účastníky pracovního poměru obnovují právní vztahy v takové podobě, jako kdyby k rozvázání pracovního poměru nedošlo*“<sup>391</sup>. Nutno dodat, že zaměstnanec umožněním pokračování pracovního poměru nikterak neuznává neplatnost OZPP tvrzenou zaměstnavatelem, neboť se jedná se pouze o dočasné řešení sporné situace, které je souladné se zákonnou úpravou.

V druhém z uvedených případů zaměstnanec nepokračuje ve výkonu práce pro zaměstnavatele, se kterým rozvázal pracovní poměr OZPP. Zaměstnavatel má v takovém případě právo na náhradu škody, která mu vznikla nekonáním práce ze strany zaměstnance, a to ode dne, kdy zaměstnanci oznámil, že trvá na dalším konání práce. Na náhradu škody se vztahuje ust. § 250 zákoníku práce, podle kterého je zaměstnanec povinen nahradit zaměstnanci skutečnou škodu „*kteřou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním*“. Porušení povinností při plnění pracovních úkolů spočívá v odmítnutí konat práci dle pracovní smlouvy podle pokynu zaměstnavatele.<sup>392</sup> Ke vzniku škody musí dojít zaviněním zaměstnance alespoň ve formě nevědomé nedbalosti a mezi vznikem škody a jednáním zaměstnance musí existovat příčinná souvislost. Jinak řečeno musí být splněné obecné předpoklady pro náhradu škody, tedy vznik škody, zavinění zaměstnance a příčinná souvislost mezi jednáním zaměstnance a vznikem škody a zároveň musí být OZPP učiněné ze strany zaměstnance prohlášeno za neplatné. Dle mého názoru bude zavinění dáno již samotnou skutečností, že zaměstnavatel trval na konání práce ze strany zaměstnance, a to za pokračování pracovního poměru.<sup>393</sup> Zaměstnanec si v takovém případě musí být, nebo alespoň může a měl být vědom, že jeho nenastoupením do práce může zaměstnavateli vzniknout škoda. Tím je v případě vzniku škody dáno zavinění alespoň ve formě nevědomé nedbalosti. Pro vznik odpovědnosti zaměstnance za škodu podle ust. § 70 odst. 1) zákoníku práce proto zbývá vznik škody, příčinná souvislost mezi

---

<sup>390</sup> Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0. Dostupný online na internetové stránce [www.beck-online.cz](http://www.beck-online.cz), komentář k ust. § 70 Zpr., s. 427 - 432, bod 16.

<sup>391</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15.8.2018, sp. zn. 21 Cdo 3606/2017, ač se rozhodnutí vztahuje k ust. § 69 Zpr. lze jeho závěry o prolongaci pracovního poměru vztáhnout i na ust. § 70 Zpr.

<sup>392</sup> Ust. § 38 odst. 1) psím. b) Zpr.

<sup>393</sup> respektive za trvání prolongovaného pracovního poměru

jednáním zaměstnance a vznikem této škody a prohlášení OZPP učiněného ze strany zaměstnance za neplatné. Ze znění ust. § 70 odst. 1) zákoníku práce je zřejmé, že musí zaměstnavateli vzniknout škoda v důsledku odmítnutí pokynu konat práci dle pracovní smlouvy. Bude se proto jednat např. o příplatky za práci přesčas, které je zaměstnavatel povinen vyplácet zaměstnancům konajícím práci místo zaměstnance, který nenastoupil na výkon práce, jiné náklady na zajištění výkonu práce, který měl konat zaměstnanec, nebo i sankce, které bude zaměstnavatel povinen platit pro nedodržení termínu zakázky či z jiného důvodu porušení zákonné nebo smluvní povinnosti, ke kterému došlo z důvodu absence konání práce ze strany zaměstnance. Pokud bude škoda způsobena nedbalostním zaviněním, je výše její náhrady limitována čtyřapůlnásobkem průměrného měsíčního výdělku zaměstnance před porušením povinnosti, kterým zaměstnanec škodu způsobil.<sup>394</sup> V případě zavinění ve formě úmyslu je zaměstnanec povinen nahradit škodu v plné výši, přičemž je zaměstnavatel oprávněn požadovat rovněž náhradu ušlého zisku.<sup>395</sup>

Pokud zaměstnavatel netrval na pokračování pracovního poměru, resp. neoznámil zaměstnanci, že trvá na tom, aby zaměstnanec nadále konal svou práci, a OZPP ze strany zaměstnance bude soudem prohlášeno za neplatné, má tato skutečnost vliv pouze na způsob skončení pracovního poměru a na právo zaměstnavatele na náhradu škody. Pokud se za uvedených podmínek nedohodne zaměstnavatel se zaměstnancem písemně na jiném dni skončení pracovního poměru, nastupuje zákonná fikce a pracovní poměr skončí dohodou dnem, kdy měl pracovní poměr skončit na základě neplatného OZPP. Zaměstnavateli v takovém případě nenáleží právo na náhradu škody vůči zaměstnanci podle ust. § 70 odst. 1) zákoníku práce.<sup>396</sup> Na druhé straně, ač je pracovní poměr rozvázán zákonnou fikcí dohodou, zaměstnanci nenáleží právo na odstupné podle ust. § 67 odst. 1) zákoníku práce, neboť pracovní poměr neskončil dohodou podle ust. § 52 písm. a) až d), avšak fikcí dohody podle ust. § 70 odst. 1) zákoníku práce.

---

<sup>394</sup> Ust. § 257 odst. 2) Zpr.

<sup>395</sup> Ust. § 257 odst. 2) a 3) Zpr.

<sup>396</sup> Ust. § 70 odst. 3) Zpr.



## 6.2 Souběh více právních jednání, které vedou k rozvázání pracovního poměru

Nejvyšší soud se ve své praxi opakovaně zabýval souběhem výpovědi a OZPP. Stěžejním závěrem pro posouzení souběhu více zrušovacích právních jednání, které vedou k rozvázání pracovního poměru je, že „rozvázání téhož pracovního poměru více právními úkony (učiněnými současně či postupně) zákoník práce ani jiné předpisy nevylučují (nezakazují), že jednotlivé právní úkony se posuzují samostatně a samostatně také nastávají jejich právní účinky a že skončí-li pracovní poměr na základě dřívějšího právního úkonu, má to za následek, že pozdější právní úkon o rozvázání pracovního poměru se neuplatní (i kdyby byl jinak platný) jako právní důvod zániku tohoto pracovního poměru“<sup>397</sup>. Nic proto nebrání postupu, kdy jeden z účastníků pracovního poměru rozváže pracovní poměr OZPP a současně i výpovědí, a to i pro totožné porušení pracovní povinnosti<sup>398</sup>. Oba zrušovací projevy vůle však musí být učiněny samostatně, musí být vzájemně nepodmíněné a na sobě nezávislé. V opačném případě se účastník pracovního poměru vystavuje riziku neplatnosti právního jednání. Nejvyšší soud zaujal tento právní názor v rozhodnutí ze dne 2.2.2015, sp. zn. 21 Cdo 1161/2013, kde posuzoval platnost výpovědi ze dne 16.6.2009 a výpovědi podané současně s OZPP dne 1.6.2009, a to na stejné listině, přičemž výpověď byla podána pro případ, kdy by porušení povinností zaměstnance nedosahovalo úrovně porušení povinností zvlášť hrubým způsobem, resp. pro případ, že by soud prohlásil okamžité zrušení za neplatné. Nejvyšší soud uzavřel, že je výpověď ze dne 1.6.2009 neplatným právním jednáním, a to z důvodu, že je „podmíněna tím, že vznik právních účinků spojených s doručením výpovědi je činěn závislým na nejisté skutečnosti, která může teprve nastat v budoucnosti, ale o níž není známo, zda vůbec nastane“. Onou nejistou skutečností byla platnost či neplatnost OZPP. Naopak výpověď ze dne 16.6.2009 shledal soud platnou, neboť byly naplněny veškeré její zákonné podmínky. OZPP shledal neplatným již soud první i druhé instance, a to z důvodu nesprávně, resp. pouze obecně vymezeného porušení pracovních povinností,

---

<sup>397</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 21.2.2018 sp. zn. 21 Cdo 5381/2017 nebo rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 11.9.1997 sp. zn. 2 Cdon 195/97

<sup>398</sup> Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 11.12.2019, sp. zn. 21 Cdo 3541/2019

kterého se měl zaměstnanec dopustit a které měly představovat důvod OZPP. Na tomto závěru Nejvyšší soud setrval.

Ve věci sp. zn. 21 Cdo 3541/2019 posuzoval Nejvyšší soud platnost výpovědi a OZPP za situace, kdy byly obě právní jednání učiněny ve stejný den, avšak na separátní listině. Důvod obou zrušovacích právních jednání spatřoval zaměstnavatel ve stejných skutečnostech, resp. ve stejném skutku. Zaměstnanec tvrdící neplatnost obou právních jednání mimo jiné argumentovat závěry uvedenými v rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 2.2.2015, sp. zn. 21 Cdo 1161/2013, konkrétně vzájemnou podmíněností, která měla „implicitně vyplývat z toho, že hmotněprávní účinky současně učiněného OZPP a výpovědi jsou vzájemně neslučitelné a skutečná vůle žalované učinit obě tato jednání současně je objektivně vyloučena“, přičemž zaměstnanec dovozoval, že tedy buď musí mít zamýšlené právní účinky pouze OZPP nebo pouze výpověď. Nejvyšší soud uvedené argumentaci nepřisvědčil a nesdílel názor, podle kterého „jsou výpověď a OZPP podané ve stejný den a z téhož důvodu vzájemně podmíněná a z tohoto důvodu zcela neurčitá“. Nejvyšší soud uvedl, že *„právní jednání žalované ze dne 16.8.2017 směřující k rozvázání pracovního poměru se žalobcem by mohlo být neurčité pouze tehdy, kdyby nebylo možno zjistit jeho obsah (tedy to, co chtěla žalovaná svým projevem vůle vyjádřit a jaké právní následky má její projev vůle vyvolat) ani výkladem“*. Právní jednání se vykládá podle pravidel obsažených v ust. § 555 a násl. občanského zákoníku. Při jeho výkladu je proto třeba vycházet nejen z jeho obsahu, ale i z úmyslu jednajícího, byl-li takový úmysl druhé straně znám, anebo musela-li o něm vědět, a ze zavedené praxe mezi stranami. Vzhledem k tomu, že úmysl zaměstnavatele zcela jistě směřoval k rozvázání pracovního poměru a tento úmysl musel být zaměstnanci znám, uzavřel Nejvyšší soud, že se nejedná o první jednání neurčité, a tedy zdánlivé ve smyslu ust. § 553 odst. 1) občanského zákoníku. Vůli zaměstnavatele vyložil Nejvyšší soud tak, že *„nemohl mít jinou motivaci, než dát výpověď pro jistotu, tedy pro případ, že by okamžité zrušení pracovního poměru bylo neplatné pro nedostatečnou intenzitu porušení pracovní kázně žalobcem (pozn. zaměstnancem)“*. Tím se Nejvyšší soud vypořádal s otázkou zdánlivosti výpovědi a OZPP. Následně přistoupil k otázce neplatnosti výpovědi a OZPP. Nejvyšší soud na uvedený případ vztáhl závěry rozhodnutí dne 2.2.2015, sp. zn. 21 Cdo 1161/2013 ohledně neplatnosti právního jednání z důvodu vzájemné podmíněnosti, neboť uvedl, že *„vznik právních účinků spojených s doručením výpovědi je činěn závislým na nejisté skutečnosti, která může teprve nastat*

*v budoucnosti, ale o níž není známo, zda vůbec nastane“ a dovedl neplatnost výpovědi. Dle Nejvyššího soudu nehrálo roli, zdali byla výpověď i OZPP obsaženy v jedné listině, či nikoliv. Klíčovým faktorem pro posouzení vzájemné podmíněnosti OZPP a výpovědi byla totožná vůle zaměstnavatele v obou případech, resp. vůle ukončit se zaměstnancem pracovní poměr okamžitě, a teprve tehdy, kdyby okamžité zrušení bylo neplatné, dát zaměstnanci výpověď. Vzhledem k tomu, že zaměstnanec podal pouze jednu žalobu směřující jak proti výpovědi, tak proti OZPP, přičemž stran OZPP namítal pouze jeho neurčitost, uzavřel Nejvyšší soud, že „zůstala nezpochybněna platnost právního jednání žalované ze dne 16.8.2017 směřujícího k rozvázání pracovního poměru se žalobcem okamžitým zrušením podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce... Za tohoto stavu tedy pracovní poměr žalobce skončil na základě tohoto projevu vůle žalované ke dni 16.8.2017 a – jak správně v této souvislosti uvedl odvolací soud – nelze se již zabývat platností výpovědi, podle níž by pracovní poměr měl zaniknout až později, na základě žaloby podle ustanovení § 72 zák. práce, nýbrž jen tehdy, kdyby žalobce měl na takovém určení naléhavý právní zájem ve smyslu ustanovení § 80 o.s.ř. (k tomu srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.7.2010 sp. zn. 21 Cdo 1951/2009, uveřejněný pod č. 35 v časopise Soudní judikatura, ročník 2011), který ovšem v daném případě nemá a ani mít nemůže, protože ani případné určení neplatnosti výpovědi by na jeho právním postavení nic nezměnilo.“.*

Vzhledem k výše uvedeným závěrům Nejvyššího soudu z hlediska právní jistoty doporučuji účastníkům sporů o neplatnost OZPP, aby v rámci obrany proti neplatně rozvázanému pracovnímu poměru za současného rozvázání více zrušovacími právními jednáními namítali neplatnost všech těchto právních jednání spolu s uvedením co nejširších důvodů jejich neplatnosti.

## 7 Závěr

Cílem mé práce byl výklad právního institutu okamžitého zrušení pracovního poměru se zaměřením na problematiku jeho doručování. Témata kapitol jsem zpracoval od obecných témat, jako jsou pracovní poměr a znaky okamžitého zrušení pracovního poměru společné pro zaměstnance i zaměstnavatele, až po konkrétní témata, kterými jsou znaky okamžitého zrušení pracovního poměru vztahující se pouze k zaměstnavateli nebo pouze k zaměstnanci, doručování okamžitého zrušení pracovního poměru a otázky spojené s neplatností okamžitého zrušení pracovního poměru.

Při zpracování zvoleného tématu jsem vycházel zejména z judikatury, odborných komentářů a publikací, jakož i z odborných článků dostupných na internetu.

Mám za to, že jsem v rámci rozsahu práce stanovené téma vyčerpal a naplnil její cíl. Dále uvedu jednotlivé kapitoly mé práce spolu s krátkým shrnutím jejich obsahu a uvedením vybraných otázek, kterými jsem se v dané kapitole zabýval.

V první kapitole jsem se věnoval pracovnímu poměru, způsobům jeho vzniku a skončení. Jednotlivé způsoby skončení jsem uvedl do tabulky podle těchto skupin: právní jednání, právní událost, úřední rozhodnutí a další důvody skončení pracovního poměru. Jednotlivými důvody skončení pracovního poměru jsem se podrobněji nezabýval, protože cílem práce nebyla komparace způsobů skončení pracovního poměru.

Ve druhé kapitole jsem se zabýval obecnou právní úpravou okamžitého zrušení pracovního poměru, resp. právní úpravou shodnou pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance i ze strany zaměstnavatele. Postupně jsme se zabývali podstatnými náležitostmi okamžitého zrušení pracovního poměru, kterými jsou písemná forma a vymezení skutkového stavu a jeho právní kvalifikace, problematikou prekluzivních lhůt spojených s okamžitým zrušením pracovního poměru, otázkami spojenými s okamžikem, ke kterému se zaměstnavatel nebo zaměstnanec dozví o důvodech pro okamžité zrušení pracovního poměru a na závěr kapitoly jsem zařadil krátké pojednání o okamžitém zrušení pracovního poměru ve zkušební době a okamžitém zrušení pracovního poměru založeného jmenováním.

V rámci pojednání o písemné formě okamžitého zrušení pracovního poměru jsem se věnoval otázce, zdali může být vlastnoruční podpis jednající osoby na okamžitém zrušení pracovního poměru nahrazen mechanickými prostředky. Ztotožnil jsem se s odlišným stanoviskem JUDr. Šuka v rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 682/2018, resp. jsem došel k závěru, že nelze bez dalšího považovat okamžité zrušení pracovního poměru podepsané nikoliv vlastnoručně, avšak pomocí mechanického prostředku za nicotné.

Ve třetí kapitole jsem se zaměřil na právní úpravu okamžitého zrušení pracovního poměru, které dává zaměstnavatel zaměstnanci. Postupně jsme se zabýval zákonnou podmínkou výjimečnosti, důvody okamžitého zrušení pracovního poměru, kdy jsem větší pozornost věnoval důvodem spočívajícím v porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem, zákazem okamžitého zrušení pracovního poměru a povinností zaměstnavatele projednat okamžité zrušení pracovního poměru s odborovou organizací.

V části kapitoly 3.3 s nadpisem Porušení povinnosti jsem uvedl praktický příklad pro vysvětlení konstrukce určující, zdali zaměstnanec svým jednáním porušuje povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. Vycházel jsem ze sporu o platnost okamžitého zrušení pracovního poměru, který rozhodoval Nejvyšší soud pod sp. zn. 21 Cdo 1352/2016.

V rámci části kapitoly 3.3.1. jsem se podrobněji zabýval intenzitou jednání zaměstnance, kterou zákon vyžaduje ve vztahu k právu zaměstnavatele pracovní poměr okamžitě zrušit. Do uvedené části práce jsem zařadil příklady jednání zaměstnance, které mohou podle judikatury představovat zvlášť závažné porušení pracovních povinností vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

V části kapitoly 3.5 jsem se zabýval problematikou povinnosti zaměstnavatele projednat okamžité zrušení pracovního poměru s odborovou organizací a povinností zaměstnavatele požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas s okamžitým zrušením pracovního poměru.

Ve čtvrté kapitole této práce jsem se zaměřil na právní úpravu okamžitého zrušení pracovního poměru, které dává zaměstnanec zaměstnavateli. Postupně jsme se zabýval důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru, kterými jsou zdravotní nezpůsobilost

zaměstnance k výkonu práce a prodlení zaměstnavatele s placením mzdy, platu, náhrady mzdy nebo platu nebo jejich části, dále jsem do této kapitoly zařadil případy neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance, přestože byly splněny formální podmínky uvedené v ust. § 56 odst. 1) zákoníku práce a pojednání o rozporu okamžitého zrušení pracovního poměru s dobrými mravy, resp. o zjevném zneužití práva. Na závěr kapitoly jsem zařadil krátký odstavec o náhradě mzdy nebo platu v souvislosti s okamžitým zrušením pracovního poměru.

V rámci části kapitoly 4.1 jsem se zabýval problematikou související s posudky určujícími, zdali je zaměstnanec schopen konat práci pro zaměstnavatele. Upozornil jsem na rozdílné závěry soudní praxe a odborné veřejnosti ohledně posudku coby důkazu v rámci soudního řízení a povinnosti soudu vycházet, či nevycházet z obsahu posudku podle ust. § 135 odst. 2) o.s.ř.

V rámci části 4.2.3 kapitoly jsem se neztotožnil se současným přístupem Nejvyššího soudu k právnímu institutu zjevného zneužití práva v souvislosti s otázkou neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance pro rozpor s dobrými mravy. Dle Nejvyššího soudu lze učinit závěr o zjevném zneužití práva v uvedeném případě pouze za situace, kdy bylo podání okamžitého zrušení pracovního poměru vedeno přímým úmyslem zaměstnance způsobit zaměstnavateli újmu. Dle mého názoru může okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance představovat zjevné zneužití práva rovněž v případě, kdy „není vedeno přímým úmyslem poškodit zaměstnavatele“.

Doručování okamžitého zrušení pracovního poměru, jsem zařadil do páté kapitoly. Postupně jsem se věnoval neplatnosti a zdánlivosti okamžitého zrušení pracovního poměru v návaznosti na jeho doručování, jednotlivými způsoby doručení okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a jednotlivými způsoby doručení okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance.

V části kapitoly 5.2 jsem se zabýval mimo jiné následujícími otázkami. Je zaměstnavatel vždy povinen dodržet postup uvedený v ust. § 334 zákoníku práce, tedy nejprve či primárně doručit okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnanci na pracovišti a k ostatním způsobům doručení přistoupit až poté, kdy není doručení na pracovišti možné? Je zaměstnavatel oprávněn přistoupit k ostatním způsobům doručení okamžitého zrušení pracovního poměru, aniž by se zabýval reálnou možností doručit jej zaměstnanci na

pracovišti? Pokud zaměstnavatel přistoupí k doručení okamžitého zrušení pracovního poměru prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, postačí, že se okamžité zrušení dostane do sféry vlivu zaměstnance, nebo musí být doručeno přímo zaměstnanci a nikomu jinému?

V části kapitoly 5.2.1 jsem se zabýval pracovištěm zaměstnance a jeho souvislostí s doručováním okamžitého zrušení pracovního poměru, zejména otázkou, kdy je zaměstnavatel povinen doručovat okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnanci přímo na pracovišti a kdy nikoliv. V závěrečném odstavci části kapitoly 5.2.1 jsem se zabýval rozlišením odmítnutí převzít okamžité zrušení pracovního poměru v případě osobního doručování zaměstnavatelem a znemožněním osobního předání okamžitého zrušení pracovního poměru v případě doručování zaměstnavatelem prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

V části kapitoly 5.2.3 jsem se podrobně věnoval problematice doručování okamžitého zrušení pracovního poměru prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, a to s ohledem na novelu zákoníku práce č. 285/2020 Sb. účinnou od 30.7.2020. V této souvislosti jsem se zabýval například otázkou, zdali a za jakých podmínek může být písemným sdělením zaměstnance ohledně adresy k doručování okamžitého zrušení pracovního poměru i e-mail, SMS zpráva, zpráva přes Messenger či obdobné komunikační platformy.

V části kapitoly 5.2.4 jsem se zabýval okolnostmi vylučujícími doručení okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnanci. Konkrétně situací, kdy není zaměstnanec při doručování okamžitého zrušení pracovního poměru zastižen provozovatelem poštovních služeb a znemožněním doručení okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem.

V části kapitoly 5.3 jsem se zabýval problematikou doručování okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem, kdy jsem mimo jiné upozornil na změnu zákoníku práce novelou č. 285/2020 Sb., kterou byla do zákoníku práce doplněna fikce doručení okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance pro případ, že zaměstnavatel odmítne převzít písemnost, neposkytne součinnost nebo jinak znemožní doručení písemnosti v místě sídla nebo v místě podnikání zaměstnavatele.

Závěrečnou kapitolu této práce jsem věnoval otázkám spojeným s neplatným nebo zdánlivým okamžitým zrušením pracovního poměru, zejména postupu zaměstnance nebo

zaměstnavatele v případě, že budou pokládat okamžité zrušení pracovního poměru za neplatné. Konkrétně jsem se věnoval příkladům absolutní a relativní neplatnosti, jakož i zdánlivosti okamžitého zrušení pracovního poměru, sporu o právo, resp. sporu o to, zda pracovní poměr na základě okamžitého zrušení skutečně skončil, nebo zda bude nadále pokračovat. Na závěr kapitoly jsem zařadil pojednání o problematice souběhu více právních jednání, které vedou k rozvázání pracovního poměru.



## Seznam používaných zkratek

**ČR** – Česká republika

**zákoník práce** – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění ve znění platnému ke dni 5.7.2021

**zpr.** - zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění ve znění platnému ke dni 5.7.2021

**občanský zákoník** – zákon č. 89//2012 Sb., občanský zákoník, ve znění platnému ke dni 5.7.2021

**zákon o inspekci práce** – zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění platném ke dni 5.7.2021

**o.s.ř.** – zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád

**NS ČR** – Nejvyšší soud České republiky

**NS ČSR** – Nejvyšší soud Československé republiky

**NS ČSSR** – Nejvyšší soud Československé socialistické republiky

**NS SSR** – Nejvyšší soud Slovenské socialistické republiky

**s.** – strana

**cit.** – citováno dne

**LZPS** – Listina základních práv a svobod, tedy Usnesení předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992 o vyhlášení listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky. Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.

**č.** – číslo

**zák.** – zákon

## Seznam použitých zdrojů

### Seznam použité literatury – Monografie, publikace, sborníky

BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

BOGUSZAK, Jiří, Jiří ČAPEK a Aleš GERLOCH. *Teorie práva*. 2., přeprac. vyd. Praha: ASPI, 2004. ISBN 8073570300.

ŠVESTKA, Jiří. *Občanský zákoník: komentář*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019-. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-656-6.

BĚLINA, Miroslav. *Zákoník práce: komentář*. 3. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0.

HLOUŠKOVÁ, Pavla. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k ...* Olomouc: ANAG, [2007]-. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-252-6.

VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce: komentář*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-955-7.

STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Zákoník práce: s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost: nové úplné znění*. Praha: Soudy, 2012. Paragrafy do kapsy. ISBN 9788086846453.

PICHRT, Jan. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář. ISBN 9788075526090.

LAVICKÝ, Petr. *Občanský zákoník: komentář*. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 9788074005299.

TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-646-7.

## Seznam použitých internetových zdrojů a odborných článků

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Počet zaměstnanců – fyzické osoby [cit. 18.4.2021]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/evidencni-pocet-zamestnancu-a-jejich-mzdy-4-ctvrtleti-2020>

Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-759-0. Dostupný z: <https://www-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/document-view.seam?documentId=nnptembrhfpwk5tlgi2a&tocid=nnptembrhfpwk5tlgi2a>

VLACHOVÁ Alena. Máte padáka. Nebo ne? [cit. 18.4.2021]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/mate-padaka-nebo-ne-98977.html>

PICHRT, Jan. Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář. ISBN 978-80-7552-609-0. Dostupný z: [https://www.aspi.cz/products/lawText/13/80/1/2#pa\\_56](https://www.aspi.cz/products/lawText/13/80/1/2#pa_56)

LAVICKÝ, Petr. Občanský zákoník: komentář. Praha: C.H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-529-9. Dostupný z: <https://www-beck-online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/document-view.seam?documentId=nnptembrgrpwk5tlge2c443cl4zdamjsl44dsx3qmy4a>

HUBINSKÝ, Igor. Zneužití práva v pracovněprávních vztazích [cit. 18.4.2021]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zneuziti-prava-v-pracovnepravnich-vztazich-112198.html>

SVOBODA, Pavel a KADLUBINEC Vojtěch. Doručování písemností zaměstnavatelem do vlastních rukou zaměstnance ve světle novely zákoníku práce [cit. 18.4.2021]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/dorucovani-pisemnosti-zamestnavatelem-do-vlastnich-rukou-zamestnance-ve-svetle-novely-zakoniku-prace-111412.html>

ŠTEFKO Martin a MATEJKA Ján. Doručování v pracovněprávních vztazích ve světle zásady poctivého právního jednání [cit. 18.4.2021]. Dostupné z: <https://www-beck->

online-cz.ezproxy.is.cuni.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembsgbpweyk7gzpxgxztgm&groupIndex=0&rowIndex=0

BOČANOVÁ Veronika a KREJČÍČKOVÁ Šárka. Základní aspekty home office – na co si dát pozor při jeho sjednávání [cit. 18.4.2021]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zakladni-aspekty-home-office-na-co-si-dat-pozor-pri-jeho-sjednavani-107493.html>

Evidence provozovatelů poskytujících nebo zajišťujících poštovní služby [cit. 18.4.2021]. Dostupné z: <https://www.ctu.cz/vyhledavaci-databaze/evidence-provozovatelu-poskytujicich-nebo-zajistujicich-postovni-sluzby>

HROUZKOVÁ Věra. Doručování písemností v pracovněprávních vztazích [cit. 18.4.2021]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/dorucovani-pisemnosti-v-pracovnepravnich-vztazich>

VEJSADA Daniel a ŠKUBAL Jaroslav. Doručování pracovněprávních písemností zaměstnancům [cit. 18.4.2021]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/dorucovani-pracovnepravnich-pisemnosti-zamestnancum>

PTÁČEK, Lubomír. K možnosti nahrazení vlastnoručního podpisu zaměstnavatele na výpovědi z pracovního poměru mechanickými prostředky [cit. 24.5.2021] publikováno v Acta Universitatis Carolinae Iuridica č. 2/2021.

ŠTEFKO Martin. Práce z domova podle české úpravy pro zaměstnavatele s daňově uznatelným nárokem na stravenky [cit. 29.5.2021]. Publikováno v Právní rozhledy 22/2020, s. 791. Dostupné z <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembsgbpxa4s7gizf6427g44tc&groupIndex=0&rowIndex=0>

## **Seznam použitých právních předpisů**

zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

zákon č. 60/1964 Sb., občanský zákoník

zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád

zákon č. 141/1961 Sb., trestní řád

zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

zákon č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích

zákon č. 119/2002 Sb., zákon o střelných zbraních a střelivu

Listina základních práv a svobod, tedy Usnesení předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992 o vyhlášení listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky. Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.

vyhl. Ministerstva zdravotnictví č. 98/2012 Sb., o zdravotnické dokumentaci

zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách

zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony

zákon č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony

zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád

důvodová zpráva k zákonu č. 284/2020 Sb.

zákon č. 127/2005 Sb., o elektronických komunikacích

zákon č. 455/91 Sb., o živnostenském podnikání

vyhláška č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče

zákon č. 484/1991 Sb., o českém rozhlasu

## **Seznam použité judikatury**

Rozhodnutí NSS ze dne 13.02.2014, č.j. 6 Ads 46/2013 – 35

Rozhodnutí NSS ze dne 30.7.2014, č.j. 3 Ads 111/2013 – 31

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 2. 2001, sp. zn. 25 Cdo 368/99

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 6. 2003, sp. zn. 29 Odo 43/2001 (uveřejněno v Souboru rozhodnutí Nejvyššího soudu, C. H. Beck, ročník 2004 pod zn. C 2035)

Rozhodnutí Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 11. 10. 1995, sp. zn. 14 Co 158/95

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 18.12.2018, sp. zn. 21 Cdo 682/2018

Rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 4. 12. 1996, sp. zn. 2 Cdon 833/96

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 17.1.2001, sp. zn. 21 Cdo 1899/99

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 14.10.1996, sp. zn. 3 Cdon 946/96

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 9.2.2006, sp. zn. 21 Cdo 1164/2005

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 30.09.2020, sp. zn. 21 Cdo 2664/2020

Rozhodnutí Nejvyššího soudu, ze dne 17.8.2016, sp. zn. 21 Cdo 1673/2015

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 8.4.2020, sp. zn. 21 Cdo 4004/2019

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 6.3.2012, sp. zn. 21 Cdo 4837/2010

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 4. 2020, sp. zn. 21 Cdo 391/2020

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 28.4.2003, sp. zn. 21 Cdo 1881/2002

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 17.8.2016, sp. zn. 21 Cdo 1673/2015

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 12.6.2018, sp. zn. 21 Cdo 343/2018

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 7.4.2020, sp. zn. 21 Cdo 4075/2019

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 20.4.2020, sp. zn. 21 Cdo 391/2020

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 26.4.2016, sp. zn. 22 Cdo 2426/2015

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 15.11.2017, sp. zn. 29 Cdo 4554/2015

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 3.4.2019, sp. zn. 28 Cdo 3934/2018

Rozhodnutí Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 25. 8. 1978, sp. zn. 5 Cz 38/78

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 27. 3.2002, sp. zn. 21 Cdo 910/2001

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR, ze dne 30. 10. 1969, sp. zn. 7 Cz 71/69

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15.12.2017, sp. zn. 21 Cdo 3346/2017

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 5.10.1992, 6 Cdo 52/92

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 24.6.2004, sp. zn. 21 Cdo 347/2004

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 10.10.2012, sp. zn. 21 Cdo 1543/2011

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 12.9.2001, sp. zn. 21 Cdo 2857/2000

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 23.7.2009 sp. zn. 21 Cdo 1838/2008

Rozhodnutí Nejvyššího soud ze dne 14.11.2017, sp. zn. 21 Cdo 3842/2017

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 21.5.2008, sp. zn. 21 Cdo 2542/2007

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 29.8.2017, sp. zn. 21 Cdo 1096/2017

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 25. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2930/2014

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15. 3. 2007, sp. zn. 21 Cdo 633/2006

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 19.1.2017, sp. zn. 21 Cdo 1352/2016



Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 28.8.2020, sp. zn. 21 Cdo 991/2019

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 17.8.2017, sp. zn. 21 Cdo 5302/2016

Nález Ústavního soudu ze dne 23.5.2017, sp. zn. Pl. ÚS 10/12

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 10.10.2008, sp. zn. 21 Cdo 4411/2007

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15.12.2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15.3.2007, sp. zn. 21 Cdo 633/2006

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 27.11.2018, sp. zn. 21 Cdo 2535/2018

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 2. 4. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1755/2002

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 26.5.2015. sp. zn. 21 Cdo 1424/2014

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 23.7.2009, sp. zn. 21 Cdo 1838/2008

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 17.10.2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 8.12.2020, sp. zn. 21 Cdo 2891/2020

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 22.4.2015, sp. zn. 21 Cdo 1132/2014

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 6.3.2013, sp. zn. 21 Cdo 1405/2012

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 11.11.2020, sp. zn. 21 Cdo 2074/2020

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 31.3.2015, sp. zn. 21 Cdo 1467/2014

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 2.4.2003, sp. zn. 21 Cdo 1755/2002

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 4.3.2003, sp. zn. 21 Cdo 1760/2002

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 19.12.2016, sp. zn. 21 Cdo 4733/2015

Rozhodnutí Nejvyššího soudu 17.10.2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 28. 8. 2020, sp. zn. 21 Cdo 991/2019

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 18.12.2019, sp. zn. 21 Cdo 3648/2019

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 18.9.2019, sp. zn. 21 Cdo 1631/2018

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 16.8.2012, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 30.9.2020, sp. zn. 21 Cdo 2664/2020

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 18.3.2014, sp. zn. 21 Cdo 1271/2013

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 19.7.2016, sp. zn. 21 Cdo 3557/2015

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 26.5.2015, 21 Cdo 1424/2014

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15.3.2007, sp. zn. 21 Cdo 1307/2006

Rozhodnutí Ústavního soudu ze dne 18.6.2019, sp. zn. III. ÚS 3794/18

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 25.10.2000, sp. zn. 21 Cdo 2530/99

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 18.12.2019, sp. zn. 21 Cdo 3648/2019

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15.8.2012, sp. zn. 21 Cdo 2339/2011

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 22. 9. 2020, sp. zn. 21 Cdo 778/2020

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 26.10.2015, sp. zn. 21 Cdo 5054/2014

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 6.6.2002, sp. zn. 21 Cdo 1599/2001

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 29.1.2016, sp. zn. 21 Cdo 1804/2015

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 16.11.2006, sp. zn. 21 Cdo 385/2006

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 29.11.2000, sp.zn. 21 Cdo 227/2000

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 11.7.1997, sp.zn. 2 Cdon 195/97

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 11.12.2019, sp. zn. 21 Cdo 3541/2019

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 31.10.2019, sp. zn. 21 Cdo 1815/2018

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 26.4.2002 sp. zn. 21 Cdo 1151/2001

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 30.10.2012, sp. zn. 21 Cdo 4010/2011

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 12.10.2010, sp. zn. 21 Cdo 2242/2009

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 14.2.2018, sp. zn. 21 Cdo 5141/2017

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 10.1.2012 sp. zn. 21 Cdo 3676/2010

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 20.12.2011, sp. zn. 21 Cdo 4042/2010

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 20.12.2012, sp. zn. 21 Cdo 3693/2011

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 30.9.1998, sp. zn. 3 Cdon 51/96

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 18.5.2020, sp. zn. 21 Cdo 338/2020-I

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 14.3.2002, sp. zn. 21 Cdo 515/2001

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 29. 5. 2013 sp. zn. 21 Cdo 1582/2012

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 28.02.2017, sp. zn. 22 Cdo 4146/2016

Rozhodnutí Ústavního soudu 2.4.2001, sp. zn. IV. ÚS 22/01

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 7.9.2004, sp. zn. 22 Cdo 1567/2004

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 28.3.2019, sp. zn. 22 Cdo 1341/2017

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 10.5.2004, sp. zn. 21 Cdo 2172/2003

Rozhodnutí Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 24.3.1998, sp. zn. 23 Co 269/96

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 17.12.2015, sp. zn. 21 Cdo 630/2015

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 3.1.2006, sp. zn. 21 Cdo 563/2005

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 2.2.2012, sp. zn. 21 Cdo 4185/2010

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 24.11.2011, sp. zn. 21 Cdo 3278/2010

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 7.11.2018, sp. zn. 21 Cdo 2036/2017

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 11. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2426/2000

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 30. 4. 2019 sp. zn. 21 Cdo 361/2018-II

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2017 sp. zn. 21 Cdo 4523/2017

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 14. 7. 2010 sp. zn. 21 Cdo 1350/2009

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 20. února 2013, sp. zn. 21 Cdo 4188/2011

Rozhodnutí Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 26. 5. 1975, sp. zn. 3 Cz 12/75

Rozhodnutí Nejvyššího soudu 28.6.2005, sp. zn. 21 Cdo 2638/2004

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 29.6.2009, sp. zn. 21 Cdo 2481/2008

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 26.11.2015, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 30.4.2019, sp. zn. 21 Cdo 361/2018-II

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 22.10.2015, sp. zn. 21 Cdo 2928/2014

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 23.6.2015, sp. zn. 21 Cdo 3663/2014

Rozhodnutí Ústavního soudu ze dne 7.11.2017, sp. zn. IV. ÚS 2535/17

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 21.12.2010, sp. zn.29 Cdo 3437/2009

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 4.9.2013, sp. zn. 21 Cdo 3693/2012

Rozhodnutí Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 28. března 2018, sp. zn 14 Co 38/2018

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 20.9.2001, sp. zn. 21 Cdo 2708/2000

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne, sp. zn. 21 Cdo 2172/2003

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 14.11.2017, sp. zn. 21 Cdo 4523/2017

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15.1.2016, sp. zn. 21 Cdo 476/2015

Rozhodnutí velkého senátu Nejvyššího soudu ze dne 10.6.2020, sp. zn. 31 Cdo 36/2020

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 6.9.2017, sp. zn. 21 Cdo 1619/2017

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 14.3.2003, sp. zn. 21 Cdo 1478/2002

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 15.8.2018, sp. zn. 21 Cdo 3606/2017

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 20.1.2010, sp. zn. 28 Cdo 2623/2009

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 7.6.2011, sp. zn. 21 Cdo 1064/2010

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 21.2.2018 sp. zn. 21 Cdo 5381/2017

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 11.9.1997 sp. zn. 2 Cdon 195/97

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 2.2.2015, sp. zn. 21 Cdo 1161/2013

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 9.6.2020, sp. zn. 21 Cdo 4150/2019

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 31.7.2019, sp. zn. 21 Cdo 497/2019

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 27. 11. 2018, sp. zn. 21 Cdo 2535/2018

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 6.6.2002, sp. zn. 21 Cdo 1599/2001

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 27. 8. 2019, sp. zn. 21 Cdo 641/2018

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 21.2.2017, 21 Cdo 188/2017

Nález Ústavního soudu ze dne 16.6.2015, sp. zn. II. ÚS 3399/14

Plenární nález Ústavního soudu ze dne 23.9.2008, sp. zn. Pl. ÚS 11/08

Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 20.9.2007, č.j. 4 Ads 81/2005-125

## **Abstrakt**

### **Název práce v českém jazyce: Okamžité zrušení pracovního poměru**

Tato práce se zabývá tématem okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance i zaměstnavatele. Téma zpracovává převážně s ohledem na bohatou související judikaturu, názory odborné veřejnosti a novelu zákoníku práce provedenou zákonem č. 285/2020 Sb., která je účinná od 30.7.2020. Uvedená novela se ve vztahu k zákoníku práce týkala rovněž otázek spojených s doručováním písemností, tedy i okamžitého zrušení pracovního poměru. Proto je v práci věnováno více prostoru právě problematice spojené s doručováním okamžitého zrušení pracovního poměru druhé straně pracovněprávního vztahu, resp. jednotlivým způsobům jeho doručování. Např. bylo nově bylo přidáno ust. § 335a zákoníku práce, které upravuje doručování zaměstnavatelem prostřednictvím datové schránky.

Okamžité zrušení pracovního poměru je jedním ze způsobů jednostranného rozvázání pracovního poměru, přičemž představuje způsob krajní. Účastník pracovního poměru je obecně řečeno oprávněn přistoupit k rozvázání pracovního poměru prostřednictvím okamžitého zrušení za situace, kdy nelze spravedlivě požadovat, aby byl zaměstnanec nadále zaměstnán a konal práci pro zaměstnavatele, a to ať už z důvodů na straně zaměstnance nebo z důvodů na straně zaměstnavatele.

Cílem práce je podat souhrnný výklad k problematice okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance nebo zaměstnavatele tak, aby práce napomohla k zodpovězení praktických otázek s tématem spojených. Zejména jednotlivými zákonnými důvody, pro které lze k okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele nebo zaměstnance přistoupit, náležitostmi okamžitého zrušení pracovního poměru, a to s přihlédnutím k písemné formě právního jednání, jakým způsobem lze okamžité zrušení pracovního poměru řádně doručit druhé straně pracovněprávního vztahu nebo jak se neoprávněnému okamžitému zrušení pracovního poměru bránit.

**Klíčová slova:** skončení pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru, doručování písemností v pracovněprávních vztazích, práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele

## **Abstract**

### **Name of the rigorous thesis in English: Immediate termination of employment**

This thesis deals with the topic of immediate termination of employment by both the employee and the employer. It deals with the topic mainly with regard to the rich related case law, opinions of the professional public and the amendment to the Labour Code made by Act No. 285/2020 Coll., which is effective from 30 July 2020. In relation to the Labour Code, the aforementioned amendment also concerned issues related to the delivery of documents, including the immediate termination of employment. Therefore, the thesis devotes more space to the issues related to the delivery of immediate termination of the employment relationship to the other party to the employment relationship, or the individual methods of its service. For example, a new provision has been added to Section 335a of the Labour Code, which regulates delivery by the employer via a data mailbox.

Immediate termination of the employment relationship is one of the methods of unilateral termination of the employment relationship, and it is an utmost method. Generally speaking, a party to an employment relationship is entitled to immediate termination of the employment relationship in a situation where cannot be fairly required to keep the employee employed and perform work for the employer, whether for reasons on the part of the employee or for reasons on the part of the employer.

The aim of the thesis is to provide a comprehensive interpretation of the issue of immediate termination of employment by the employee or the employer so that the thesis will help to answer practical questions related to the topic. In particular, the individual statutory grounds for which immediate termination of employment can be effected by the employer or the employee, the formalities of immediate termination of employment, taking into account the written form of the legal act, how immediate termination of employment can be properly delivered to the other party to the employment relationship or how to defend against unjustified immediate termination of employment.



**Keywords:** termination of employment, immediate termination of employment, delivery of documents in labor relations, rights and obligations of the employee and the employer